

Université de Montréal

Étude de la relation entre la motivation, les conflits interrôles, les bénéfices et la
détresse psychologique chez des individus qui cumulent les rôles
travail-famille-études.

Par

Manon Tanguay

Département de psychologie

Faculté des Arts et des Sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Philosophia Doctor (Ph.D.)
en psychologie

Septembre 2003

© Manon Tanguay, 2003



BF
22
U54
2003
v.027

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

Étude de la relation entre la motivation, les conflits interrôles, les bénéfices et la
détresse psychologique liés au cumul des rôles
travail-famille-études.

Présenté par :
Manon Tanguay

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Président rapporteur	M. Jean-Pierre Blondin, Ph.D
Directrice de recherche	Mme Mireille Cyr, Ph.D.
Membre de jury	Mme Lise Dubé, Ph.D
Examineur externe	Mme Caroline Senécal, Ph.D
Représentante du doyen	Mme Sylvie St-Onge, Ph.D

Thèse acceptée le : 19 SEPTEMBRE 2003

RÉSUMÉ

Étudier, être parent, conjoint et occuper un emploi rémunéré, est le lot de plusieurs aujourd'hui. Bien que certaines personnes choisissent délibérément ce chemin difficile, d'autres s'y engagent afin de se conformer à un monde où la compétitivité et l'efficacité sont devenues la norme.

C'est dans cette perspective que cette thèse visait à examiner certains aspects relatifs aux conflits travail-famille tout en y introduisant une sphère de vie rarement rapportée dans la littérature que celle des études. Les objectifs poursuivis étaient (1) d'évaluer l'effet de l'ajout d'un troisième rôle d'importance qu'est celui d'étudiant, (2) d'ajouter une nouvelle sphère de vie à l'échelle de conflit interrôles, (3) de vérifier à l'aide de la théorie de l'autodétermination, l'impact d'une variable antécédente de nature psychologique tel que la motivation sur le conflit interrôles, (4) d'étudier la conciliation travail-famille-études dans une approche qui intègre à la fois des conséquences positives et négatives, (5) de vérifier les différences intersexes dans la conciliation travail-famille-études et (6) de fournir au milieu de travail, aux familles et au milieu scolaire des pistes de réflexion et des stratégies d'intervention mieux adaptées aux besoins des personnes impliquées dans des situations de conciliation travail-famille-études.

Deux études ont permis d'atteindre les objectifs précités. La première, conduite auprès d'un échantillon de 184 participants (92 hommes et 92 femmes) appariés sur quatre variables, a permis de mettre en évidence que les femmes affichent significativement plus de conflits interrôles que les hommes au niveau du conflit issu du travail et des études. L'analyse des résultats de cette étude a aussi permis de révéler que deux variables contribuent à expliquer la détresse psychologique; le conflit interrôles

(17%) et les bénéfices liés au travail (4%). Ainsi, la présence d'un haut niveau de conflit interrôles de même que de faibles bénéfices liés au travail sont associés à plus de détresse psychologique. La seconde, effectuée auprès de 286 femmes oeuvrant au sein d'une même organisation, a permis d'évaluer l'impact positif et négatif du cumul interrôles chez des femmes qui occupent à la fois quatre rôles soit : travail, famille (parent), vie de couple et études. L'analyse typologique (cluster analysis) a d'abord permis de dégager 5 profils motivationnels. Les résultats obtenus permettent aussi de soutenir la théorie de l'autodétermination de Deci & Ryan (1985) en plus de corroborer la théorie de l'accroissement de Barnett & Hyde (2001) voulant que l'accumulation des rôles mène à l'épanouissement et au développement personnel. Enfin, cette seconde étude confirme la pertinence d'avoir recours à la motivation comme variable explicative dans l'étude de la conciliation des rôles multiples.

En conclusion, cette thèse atteint les objectifs fixés et entraîne des retombées tant théoriques que pratiques.

MOTS-CLÉS : CONFLITS INTERRÔLES- APPARIEMENT HOMME-FEMME – BÉNÉFICES TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES – MOTIVATION – ANALYSE TYPOLOGIQUE- DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.

ABSTRACT

Many people today share the lot of being simultaneously a student, parent, spouse and gainful employee. While some choose to follow this arduous road deliberately, others

embark upon it merely to conform to a world where competitiveness and efficacy have become the norm.

This is the perspective from which the present thesis sought to examine certain aspects related to work/family conflicts while introducing into the picture a sphere of life seldom discussed in the literature, that is, school. Its objectives were six-fold: (1) evaluate the effects of taking on a third major role in life concurrently, namely, that of student; (2) add a new sphere of life to the inter-role conflict scale; (3) verify the impact of motivation, an antecedent variable of a psychological nature, on inter-role conflicts based on the theory of self-determination; (4) explore how individuals juggle work, family and school through an approach that covers both positive and negative effects; (5) examine inter-sex differences in how individuals juggle work, family and school; and (6) provide the work place, families and educational settings with avenues of reflection and intervention strategies better suited to the needs of persons involved in situations where work, family and school must be reconciled.

Two studies were undertaken with a view to meeting the above objectives. The first, which was conducted with a sample of 184 participants (92 men and 92 women) matched for four variables, showed that women had significantly more inter-role conflicts than men did stemming from attempts to reconcile work and school. The analysis of this study's results demonstrated also that two variables contributed to explain psychological distress: inter-role conflicts (17%) and work-related benefits (4%). Accordingly, the presence of a high level of inter-role conflicts and of poor work-related benefits was found to be associated with greater psychological distress. The second study, which was carried out with 286 women working in the same organization, served to evaluate the

positive and negative impact of role accumulation in women who wear four hats at once, namely, those of employee, parent, spouse and student. A cluster analysis made it possible first and foremost to discern 5 motivational profiles. The results obtained also supported the theory of self-determination developed by Deci & Ryan (1985) and corroborated the expansion theory proposed by Barnett & Hyde (2001) to the effect that role accumulation leads to self-fulfilment and personal development. Finally, this second study confirmed the relevance of focusing on motivation as a predictor in the study of multiple-role juggling.

In conclusion, this thesis met its pre-defined objectives and had both theoretical and practical spin-offs.

KEY WORDS: INTER-ROLE CONFLICTS – MATCHED MALE-FEMALE PAIRS – WORK-FAMILY-SCHOOL BENEFITS – MOTIVATION – TYPOLOGICAL ANALYSIS – PSYCHOLOGICAL DISTRESS.

Table des matières

RÉSUMÉ.....	iii
TABLE DES MATIÈRES	vii
LISTES DES FIGURES ET DES TABLEAUX.....	x
REMERCIEMENTS.....	xi
INTRODUCTION.....	12
OBJECTIFS.....	25
HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	25
ARTICLE 1 : Étude comparative des effets positifs et négatifs des rôles	
travail-famille-études chez des hommes et des femmes cadres.....	30
Résumé.....	31
Contexte théorique.....	33
Méthode	39
Déroulement et participants.....	39
Instruments de mesure.....	39
Résultats	43
Description sociodémographiques et socioprofessionnelles.....	43
Différences intersexes sur les conflits, les bénéfices et la détresse psychologique.....	44
Discussion	47
Références.....	53

ARTICLE 2 : Conciliation travail famille études chez des femmes en fonction de leur profil motivationnel dans les rôles.....	70
Résumé.....	71
Contexte théorique.....	73
Méthode	82
Déroulement et participants.....	82
Instruments de mesure.....	82
Résultats	89
Profils motivationnels.....	89
Caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles.....	92
Discussion	95
Références.....	101
CONCLUSION.....	117
Discussion générale.....	118
Pistes de recherches.....	120
Retombées de la thèse.....	121
Conclusion.....	124
Références.....	125

APPENDICE A

Formulaire de consentement.....	137
---------------------------------	-----

APPENDICE B

Questionnaires.....	139
---------------------	-----

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Figure 1 :	Continuum d'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 1991).....	30
------------	---	----

ARTICLE 1

TABLEAU 1 :	Caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles des participants selon le sexe.....	67
-------------	--	----

TABLEAU 2 :	Résultats des analyses de variance univariées.....	67a
-------------	--	-----

TABLEAU 3 :	Résultats d'une analyse de régression multiple hiérarchique sur la détresse psychologique.....	68
-------------	---	----

ARTICLE 2

TABLEAU 1 :	Moyennes, écarts-types et valeur du F pour les types de motivation (travail-famille-couple-études) en fonction des différents	113
-------------	--	-----

TABLEAU 2 :	Nombre de participante et pourcentage de fréquence de variables sociodémographiques.....	114
-------------	---	-----

TABLEAU 3 :	Moyennes, écarts-types et valeur du F pour les variables sociodémographiques et socioprofessionnelles:.....	115
-------------	--	-----

TABLEAU 4 :	Moyennes, écarts-types et valeur du F pour les variables conflits (travail- famille-études), bénéfices et détresse psychologique:.....	116
-------------	---	-----

Remerciements

Je désire, tout d'abord, adresser un merci tout spéciale à ma directrice de thèse Madame Mireille Cyr, Ph.D. pour son soutien et ses conseil avisés tout au long du processus.

Je tiens aussi à remercier chacun-e des employé-es participant-es qui ont acceptés en toute générosité de consacrer de leur temps pour répondre au questionnaire. J'exprime aussi toute ma reconnaissance aux personnes qui ont su faciliter le bon déroulement de l'étude.

Enfin, une reconnaissance toute spéciale à Lise Lachance, Ph.D. et à son équipe pour le traitement des données et les analyses statistiques, de même que pour son soutien moral et ses judicieux conseils.

INTRODUCTION

Une récente étude sur la population active au Canada a permis d'identifier que la structure de l'emploi s'oriente maintenant vers les secteurs économiques à forte intensité de connaissance et de technologie (Industrie Canada, 1998). Or, dans ce contexte, le retour aux études est maintenant devenu une nécessité pour plusieurs. Ainsi, l'importance accrue de la mise à jour des connaissances connaîtra des effets sans précédent sur la demande de formation post-secondaire et obligera bien des travailleurs¹ à retourner sur les bancs d'école. L'ampleur de cette tendance vers une grande plus grande qualification de la main-d'œuvre, la cadence à laquelle elle progressera et les facteurs qui la sous-tendent soulèvent bien des questions, entre autres au niveau de ce que ce phénomène représentera comme enjeux et défis pour les travailleurs.

Un groupe de travailleurs pour qui cette situation comporte un véritable défi est celui des femmes qui, en plus de devoir se soumettre aux exigences du milieu de travail doivent aussi composer avec d'autres rôles, notamment celui de mère et d'épouse, tout aussi demandant en temps et en énergie. Compte tenu de l'importance que revêtent déjà les sphères travail et famille, il devient pertinent de s'interroger sur les implications de la conciliation d'un troisième rôle d'importance comme celui d'étudiant. Toutefois, il ne faut pas négliger de s'intéresser à la situation des hommes puisqu'en raison de l'augmentation de leur apport aux tâches domestiques ainsi que leur plus grande implication auprès des enfants (Deater-Deckard & Scarr, 1996), la question des conflits interrôles se pose aussi pour eux.

¹ Le genre masculin est utilisé afin d'alléger le texte, mais réfère sans discrimination à chacun des deux sexes.

Malgré l'intérêt et les enjeux de ce phénomène de plus en plus répandus, très peu d'études (Home, 1998) ont porté sur la combinaison de ces trois rôles et plus particulièrement sur le conflit travail, famille et études. Cette thèse a donc pour objectif d'examiner plus en détail ce phénomène. Avant d'aborder les quelques recherches qui ont porté sur l'étude de l'impact de ces trois rôles, une revue des connaissances développées sur autour du cumul des rôles de travailleur et de parent s'impose afin de situer dans son ensemble cette démarche de recherche.

Dans une revue récente de la littérature traitant du sujet travail-famille, Barnett (1998) souligne l'insuffisance de support théorique ou de modèles conceptuels pour aborder le sujet et ce, malgré l'abondance des recherches menées. Elle fait remarquer que trop souvent les recherches reposent sur l'extrapolation de théories déjà existantes et que bien souvent les résultats de ces nombreuses études ne font qu'alimenter la controverse en dévoilant des résultats contradictoires, rendant ainsi la formulation et l'élaboration théorique difficiles. Elle mentionne aussi que trop peu d'études se sont penchées sur les effets positifs (rewards) engendrés par le fait de cumuler plusieurs rôles à la fois, entretenant ainsi un préjugé défavorable à l'égard de cette condition et parfois même une mauvaise conception de cette réalité.

Sans trop vouloir entrer dans le débat conceptuel posé par Barnett (1998) et sans vouloir en faire une revue exhaustive, la section suivante traitera des recherches réalisées sur l'influence du travail sur la vie familiale.

Études de l'influence du travail sur la vie familiale

Plusieurs conceptions ont été proposées pour aborder l'étude de l'influence du travail sur la vie familiale (Burke & Bradshaw, 1981; Evan & Bartolomé, 1984; Lambert, 1990; Zedeck & Mosier, 1990). Parmi elles, on note la segmentation qui soutient que le travail et la vie familiale ne sont pas reliés; l'instrumentalisme qui considère que le travail ou la vie familiale est un moyen pour un individu d'obtenir les choses qu'il désire dans l'autre sphère; la compensation qui voit le travailleur comme un être en recherche de satisfaction au travail ou dans sa vie familiale, conséquence d'être insatisfait dans l'autre sphère; l'accommodation qui envisage que l'implication dans une sphère particulière entraîne une faible implication dans l'autre afin de répondre aux demandes de la première; le débordement conçoit la relation entre le travail et la famille comme une relation où l'un déborde sur l'autre; et enfin le conflit qui envisage la relation entre le travail et la famille comme une relation incompatible et qui fait que la participation à un rôle rend plus difficile la participation à l'autre (Greenhaus & Beutell, 1985). Cette dernière conception est la plus populaire et a donné lieu à un bon nombre de recherches au cours de la dernière décennie (Barnett, 1998) bien que la majorité de celles-ci ait été réalisée dans une perspective sociologique ou organisationnelle et non psychologique.

Conflit travail-famille et détresse psychologique

Plusieurs études mettent en évidence des effets négatifs du cumul de plusieurs rôles sur le bien-être des individus. Plus spécifiquement, des liens ont été observés entre les conflits travail-famille et la satisfaction maritale (Frone, Russel & Cooper, 1995;

Greenglass, Pantony & Burke, 1988; Jones et Butler, 1980; Pleck, Staines & Lang, 1980), le conflit conjugal (Belsky, Perry-Jenkins & Crouter, 1985), la satisfaction familiale (Rice, Frone & MacFarlan, 1992), la santé mentale (Burke, 1988; Frone, Russel & Cooper, 1991; Macewen & Barling, 1994; Matthews, Conger & Wickrama, 1996; Nelson, Quick, Hitt & Moesel, 1990; Thomas & Ganster, 1995). Par ailleurs, la présence d'enfants et le fait qu'ils soient d'âge préscolaire sont aussi des facteurs qui contribuent à générer des conflits interrôles (Bedeian, Burke & Moffet, 1988; Home, 1998; Izraeli, 1993; Voydanoff, 1988). Bien que ce phénomène ait été généralement associé aux femmes, les études plus récentes font aussi état du même constat auprès des jeunes pères qui s'impliquent davantage auprès de leurs enfants en bas âge (Kaufman & Uhlenberg, 2000). En plus des conflits, de nombreuses études ont rapporté des effets du cumul des rôles sur la détresse psychologique (Barnett, Marshall & Pleck, 1992; Duxbury & Haines, 1991; Vinokur, Pierce & Buck, 1999; Williams & Alliger 1994) . Parmi les facteurs qui ont servi à expliquer la présence de détresse psychologique notons entre autres : le statut d'emploi (Barnett & Baruch, 1985; McLanahan & Adam, 1989; Stanfeld, Fuhrer, Shipley & Marmot, 1999; Veroff, Douvan & Kulka, 1981); la présence d'enfants ainsi que leur âge (Bedeian et al., 1988; Home, 1998; Izraeli, 1993; Parry, 1986; Voydanoff, 1988), les horaires de travail (Barnett & Brennan, 1995; Hammer, Allen & Grigsby, 1997; Hughes & Galinsky, 1994), le niveau socio-économique (Matthews, Stanfeld & Power, 1999; Power & Matthews, 1997), la responsabilité concernant les tâches (Ross & Mirowki, 1988; Umberson & Gove, 1989) et la satisfaction du rôle (Voydanoff & Donnelly, 1999).

Malgré l'abondance de recherches qui font état des effets négatifs du cumul des rôles travail-famille en termes de conflit ou de détresse psychologique, il ne faudrait pas passer sous silence les études qui ont démontré les effets bénéfiques découlant de l'accomplissement de plusieurs rôles. Dans le cadre de la présente étude, la notion de bénéfice est envisagée dans le sens du sentiment positif ressenti à l'égard de l'accomplissement des différents rôles.

Effets bénéfiques de la conciliation travail-famille

Deux revues récentes de littérature sur les rôles multiples (Barnett & Hyde, 2001; Perry-Jenkinns, Repetti, & Crouter, 2000) ont permis d'établir que le cumul des rôles pouvaient avoir également des effets bénéfiques au niveau de la santé mentale, du stress, de la détresse psychologique et de la santé physique. D'autres effets bénéfiques ont aussi été recensés comme l'épanouissement personnel (Carrier & Roskies, 1993; Marks, 1977; Thoits, 1983), la satisfaction de vie (Rosin & Korabik, 1995) ou encore la satisfaction à l'égard de l'accomplissement d'un rôle en particulier (Weeks & Nantel, 1995). Toutefois, certains auteurs soupçonnent que la relation positive entre l'implication dans les rôles multiples et la santé provienne d'une sélection naturelle qui s'effectuerait en faveur des femmes qui ont des qualités et des aptitudes à maintenir leur santé physique et mentale et ce, malgré la pression ressentie (Barnett, 1998; Baruch, Biener & Barnett, 1987; McBride, 1990). Bien que certaines études attestent les effets positifs associés au cumul des rôles, Barnett et Hyde (2001) font valoir qu'il existe une certaine limite à ces effets bénéfiques et citent en exemple l'étude de Voydanoff et Donnelly (1999) dans

laquelle les auteurs rapportent une relation curvilinéaire entre le temps passé dans un rôle et la détresse psychologique.

En parcourant les écrits scientifiques des dix dernières années sur la relation travail-famille, il devient évident que les résultats qui semblent à première vue contradictoires, nous invitent maintenant à envisager ce domaine de recherche dans une perspective plus globale, c'est-à-dire en évaluant à la fois les effets positifs et négatifs du cumul de ces deux rôles. Enfin, malgré l'intérêt et les enjeux soulevés par l'étude de la conciliation travail-famille, Home (1998) souligne que très peu d'études ont porté sur trois rôles à la fois et, plus particulièrement, sur le conflit travail-famille-études.

Travail famille études

Les femmes qui ont des responsabilités familiales font partie du groupe qui prend le plus d'expansion dans les milieux scolaires (Home, 1998). Elles sont aussi les plus vulnérables aux conflits interrôles et à la surcharge (Hirsch & Raptkin, 1986). Dans une étude qu'elle a menée auprès de 443 femmes, Home (1998) rapporte que le manque de ressources financières (compris dans l'ensemble des variables qui décrivent les conditions de vie) de même que les exigences de la vie étudiante expliqueraient le plus les conflits de rôles. Pour sa part, Hall (1972) rapporte que le rôle familial est une source majeure de tension et de conflit pour les femmes de niveau collégial. Pour celles qui retournent aux études, Berkove (1979) avance que le soutien du conjoint contribue à diminuer le stress. Dans une autre étude, Van Meter (1976) observe que la pression du temps, la surcharge de travail, de même que la fatigue contribuent toutes à la tension des femmes collégiennes. Il a aussi démontré que les conflits de rôles liés aux études peuvent

être compensés ou amoindris par le sentiment de faire ce qu'il faut faire ou celui de faire la bonne chose en étant aux études. Malgré le peu de recherches rapportées à ce jour sur la relation travail-famille-études, il apparaît évident à cette étape du développement des connaissances sur le sujet, que l'ajout d'un troisième rôle d'importance, comme celui d'étudiant dans la vie d'un individu, peut modifier la relation travail-famille. L'influence de ce rôle sur les conflits, la détresse psychologique ou les bénéfices liés au cumul travail-famille mérite d'être examiné avec soin.

Par ailleurs, la grande majorité des recherches sur les conflits interrôles se sont surtout attardées à des facteurs sociologiques tels : le nombre d'heures de travail, le nombre d'enfants, le statut social ou à des facteurs psychologiques tels: le stress, l'épuisement, la santé mentale, la satisfaction de vie, la qualité de vie etc. Or, d'autres facteurs de nature psychologique sont susceptibles d'influencer la relation entre le cumul des rôles et l'impact de ceux-ci. Entre autres, le fait de choisir et de valoriser ces différents rôles apparaît comme un élément important qui risque de déterminer positivement ou négativement l'impact de ceux-ci dans la vie de la personne. En ce sens, la motivation est un concept intéressant en soi puisqu'il implique à la fois des composantes cognitives et émotionnelles et qui permet de rendre compte de ces facteurs. De plus, comme le mentionne Sénécal, Vallerand & Guay, (2001), très peu ont regardé la notion de conflit interrôles sous l'angle de la motivation. Cette variable sera donc examinée dans le cadre du présent travail.

La motivation

On entend par motivation, l'ensemble des forces internes et externes qui déterminent le comportement (Petri, 1981). Parmi les théories qui se sont avérées fort utiles pour étudier la motivation, celle de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 1991) s'avère la plus pertinente dans le cadre de la présente étude. Cette théorie postule que le comportement peut être vu comme motivé intrinsèquement, extrinsèquement ou amotivé (i.e. non motivé). Cette position théorique a généré énormément de recherches notamment en psychologie de l'éducation, du sport, du travail au cours des dernières années (voir Vallerand 1997, pour une recension des écrits).

La motivation intrinsèque réfère au fait de faire une activité pour elle-même et pour le plaisir que l'on retire de la participation à l'activité. Les activités intrinsèquement motivantes impliquent l'absence de récompenses matérielles ou de contraintes. Selon Deci et Ryan (1985), la motivation intrinsèque est issue des besoins de compétence, d'autodétermination et d'appartenance sociale (deCharms, 1968; Deci, 1975; White, 1959). Les activités qui amèneront une personne à se sentir compétente ou autodéterminée sont intrinsèquement gratifiantes et seront effectuées de nouveau, car elles nourrissent ces besoins fondamentaux de la personne (voir Vallerand & Halliwell, 1983).

La motivation extrinsèque réfère au fait de faire une activité pour des fins externes à cette dernière, comme celles de recevoir des récompenses ou d'éviter des punitions (Deci, 1975). Dans ce cas, l'activité représente un moyen pour une fin. Deci et Ryan (1985, 1991) ont proposé 4 grands types de motivation extrinsèque correspondant à des niveaux différents d'autodétermination (voir figure 1). Ces types de motivation

extrinsèque sont définis selon un continuum d'autodétermination allant de la régulation externe, le plus bas niveau sur le continuum, à la régulation intégrée. Lorsque l'individu régularise son comportement dans le but d'obtenir une récompense ou d'éviter une punition, son comportement représente alors de la régulation externe. Dans ce cas, l'individu n'est pas autodéterminé puisqu'il ne choisit pas librement de se comporter ainsi; il agit plutôt pour des raisons qui semblent être hors de son contrôle. La motivation extrinsèque de type introjectée, qui correspond au deuxième niveau du continuum d'autodétermination réfère à l'individu qui a intériorisé les sources de contrôle externe de ses comportements. À ce niveau, l'individu n'aura pas besoin des influences extérieures pour agir puisqu'elles sont intériorisées. Au troisième niveau du continuum d'autodétermination, la régulation identifiée, l'individu choisit délibérément d'émettre un comportement. À ce niveau, l'individu juge important et valorise l'émission du comportement. Peu importe les contraintes extérieures, l'individu agit seulement en fonction de ce qu'il choisit de faire. Dans le dernier cas, l'individu n'aime pas nécessairement les activités auxquelles il participe. Cependant, il choisit lui-même d'y participer, parce qu'il les juge importantes. Il le fait donc par régulation intégrée. Il faut noter que, dans ce dernier cas, l'individu n'est pas obligé par d'autres personnes d'agir de cette manière et il ne s'y force pas non plus. Il est autodéterminé et choisit donc librement d'exercer ce comportement.

En plus de la motivation intrinsèque et extrinsèque, Deci et Ryan (1985) proposent l'existence d'un dernier concept motivationnel d'importance, soit l'amotivation. La personne amotivée ne voit pas le lien entre ses actions et les conséquences découlant de ses actions. La résignation acquise (Abramson, Seligman &

Teasdale, 1978) est une conséquence éventuelle de l'amotivation. Les comportements amotivés sont les moins autodéterminés parce qu'ils n'impliquent aucun sentiment de direction ou de contrôle et qu'ils reflètent chez la personne le sentiment de n'avoir aucun impact sur les divers événements de sa vie.

Comme le mentionne Vallerand (1994), l'éducation est sans doute le domaine où le plus grand nombre d'études fut effectué en vue d'appliquer la théorie de l'autodétermination à la compréhension de divers problèmes. C'est le cas pour la persévérance dans les études (Vallerand & Bissonnette, 1992) où les résultats ont démontré que ceux et celles qui ont persévéré dans le cours avaient, au début du trimestre, un profil motivationnel davantage autodéterminé par rapport aux études comparativement aux sujets qui ont abandonné le cours. Dans une autre étude sur le même sujet, Daoust, Vallerand et Blais (1988) observent qu'un profil motivationnel autodéterminé vis-à-vis des études est associé positivement à la persévérance dans les études chez des élèves du secondaire.

L'intérêt pour la théorie de l'autodétermination a également été démontrée au niveau des relations interpersonnelles. Par exemple, Blais, Sabourin, Boucher et Vallerand (1990) ont élaboré et testé avec succès un modèle motivationnel permettant de prédire le bonheur conjugal. Dans l'ensemble, ce modèle suggère que plus le profil motivationnel d'un conjoint vis-à-vis de la relation de couple est autodéterminé, plus il percevra les comportements dans le couple de façon positive et plus il éprouvera de bonheur conjugal.

Dans le domaine du travail une étude (Blais, Lacombe, Vallerand & Pelletier, 1990) basée sur l'approche théorique de Deci et Ryan a examiné le profil motivationnel de 800 employés dans une entreprise offrant un service de livraison à travers le Québec. Les

résultats ont démontré que les employés cadres et les secrétaires administratives avaient un profil motivationnel plus autodéterminé à l'égard de leur travail. De plus, les auteurs ont trouvé qu'un profil motivationnel autodéterminé par rapport au travail était associé de manière positive à des conséquences positives, par exemple la satisfaction et l'intérêt au travail ainsi qu'à un désir moins marqué de changer d'emploi. Par contre, un profil motivationnel non autodéterminé à l'égard du travail était généralement lié à un degré moindre de satisfaction et d'intérêt au travail, et à un degré plus élevé d'intention de changer d'emploi (Blais et al., 1990).

Les sports et loisirs ont aussi eu leur lot de recherches à partir de la perspective de Deci et Ryan. Les résultats de ces recherches ont révélé qu'un profil motivationnel autodéterminé vis-à-vis du sport était associé positivement à des émotions positives (Pelletier, Vallerand, Blais & Brière, 1993; Vallerand & Brière, 1990) et à la persévérance chez les nageurs (Pelletier, Blais & Vallerand, 1986; Pelletier, Brière, Blais & Vallerand, 1988). De plus, un profil motivationnel plus autodéterminé par rapport aux loisirs semble mener à des conséquences positives sur la santé mentale chez des étudiants du collégial (Pelletier, Vallerand, Blais & Brière, 1990).

Comme mentionné précédemment et ce, malgré l'abondance des recherches menées sur les conflits de rôles, deux recherches seulement ont été recensées sur le rôle de la motivation dans la gestion ou la perception du conflit interrôles soit celles de Lambert (1991) et de Senécal (1994). Dans le premier cas, l'étude portait sur les effets combinés du travail et de la famille sur la satisfaction, l'engagement et la motivation intrinsèque. Elle a permis d'établir que, contrairement aux femmes, les hommes qui démontrent un haut niveau de motivation intrinsèque au travail rapportent aussi un haut

niveau de satisfaction au travail. Par ailleurs, aucune relation n'a pu être établie entre le conflit interrôles et la motivation intrinsèque. Dans le deuxième cas, l'auteur proposait une analyse motivationnelle de l'équilibre entre le travail et la famille. Elle a permis de mettre en relief que la motivation pouvait déterminer l'implication au travail et en famille à savoir, plus un individu est motivé de manière autodéterminée en famille et au travail plus il en retire des conséquences positives. Toutefois, l'étude n'a pas clairement permis d'illustrer le rôle de la motivation au niveau du conflit interrôles. Notons simplement, sur le plan méthodologique, que l'instrument servant à mesurer le conflit interrôles comportait deux questions seulement. Il est donc difficile à partir de ces deux études de pouvoir conclure sur la relation entre la motivation et le conflit interrôles.

Enfin, à la lumière des différentes recherches menées à partir de la perspective de Deci et Ryan, il est bien démontré que la théorie de l'autodétermination se veut un cadre conceptuel fort utile afin de mieux comprendre une variété de phénomènes dans divers secteurs de l'activité humaine et auprès de nombreuses populations étudiées.

Les résultats issus des différentes études sur les conséquences associées aux différents types de motivation ont donc démontré que la motivation autodéterminée devrait entraîner des conséquences positives alors que la motivation non-autodéterminée entraînerait des conséquences. Cette variable sera donc examinée dans la présente thèse afin de mieux comprendre les facteurs psychologiques qui pourraient influencer la relation entre le cumul des rôles et les conflits ou les bénéfices qui en découlent.

Objectifs poursuivis dans la thèse

Les objectifs poursuivis dans le cadre de cette thèse sont (1) d'évaluer l'effet de l'ajout d'un troisième rôle d'importance qu'est celui d'étudiant, (2) d'ajouter une nouvelle sphère de vie à l'échelle de conflit interrôles, (3) de vérifier à l'aide de la théorie de l'autodétermination l'impact d'une variable de nature psychologique tel que la motivation sur le conflit interrôles, (4) d'étudier la conciliation travail-famille-études dans une approche qui intègre à la fois des conséquences positives et négatives, (5) de vérifier les différences intersexes dans la conciliation travail-famille-études, (6) de fournir au milieu de travail, à la famille et au milieu scolaire des pistes de réflexion et des stratégies d'intervention mieux adaptées aux besoins des personnes impliquées dans des situations de conciliation travail-famille-études.

Hypothèses de recherche

Les objectifs de cette thèse sont regroupés dans deux études complémentaires. Chaque étude a donné lieu à un article. La première étude vise à comparer les hommes et les femmes mariés qui ont des enfants en regard aux conflits et des bénéfices issus du travail et des études. Cette étude vise aussi à identifier parmi un ensemble de variables celles qui contribuent à l'explication de la détresse psychologique auprès d'une population de cadres cumulant ces rôles de travail-famille-études. La première hypothèse de cette étude porte sur les conflits interrôles et prédit que les femmes rapporteront un niveau plus élevé de conflits que les hommes. La seconde postule une relation positive entre le conflits interrôles et la détresse psychologique alors que la dernière hypothèse prévoit que plus un individu rapportera des bénéfices associés à l'accomplissement des

différents rôles, moins il présentera de la détresse psychologique. Enfin, les informations recueillies permettent aussi de questionner la présence de différences intersexes au niveau des bénéfices.

La deuxième étude cherche à examiner l'influence de la motivation au travail, en famille, dans la vie de couple et aux études, sur des conséquences qui en découlent au niveau du conflit interrôles, de la santé mentale et des bénéfices liés aux sphères de vie en question. La première hypothèse de cette étude réfère au continuum de l'autodétermination et veut qu'un individu motivé de manière autodéterminée à l'égard des différentes sphères de vie (travail-famille-couple-études) vive des conséquences positives donc moins de conflit interrôles, moins de détresse psychologique et rapportera davantage de bénéfices alors qu'un individu motivé de manière non-autodéterminée à l'égard des différentes sphères de vie (travail-famille-couple-études) vive des conséquences négatives donc plus de conflit interrôles, plus de détresse psychologique et rapportera moins de bénéfices. La seconde hypothèse suggère que les résultats de l'analyse typologique donnent lieu à des profils correspondant aux différents construits motivationnels (motivation intrinsèque, motivation extrinsèque ou amotivation) et soient organisés en fonction des différents niveaux de contexte (travail, famille, vie de couple, études).

Méthodologie

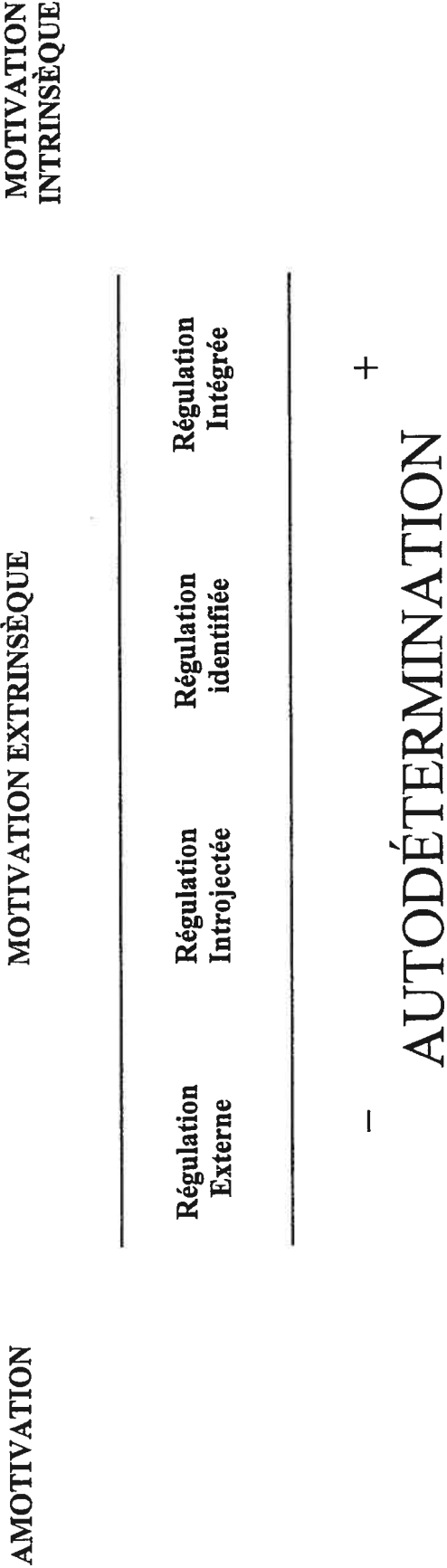
Dans le cas des deux études, les participants ont été sollicités à l'intérieur d'une seule organisation afin de répondre à un questionnaire qui mesurait les différentes dimensions retenues pour la recherche. Les sujets étaient libres de participer ou non et

ceux qui le désiraient n'avaient qu'à retourner les questionnaires par courrier. Les échantillons des deux études ont été constitués à partir des questionnaires reçus et en fonction de critères précis pouvant répondre à chacune des études de la thèse.

Originalité du projet

Jusqu'à ce jour, les recherches sur le conflit interrôles ont surtout porté sur les sphères de vie : travail, famille et vie de couple alors que très peu ont intégré la sphère de vie études (Home, 1998). De plus, les études qui ont porté sur le conflit interrôles ont souvent négligé d'évaluer les bénéfices associés à l'exercice de ces rôles (Barnett, 1998; Barnett & Hyde, 2001). Enfin, peu d'études ont portées sur l'influence de la motivation de l'individu au travail, en famille, dans la vie de couple et aux études, sur des conséquences qui en découlent au niveau du conflit interrôles (Senécal et al., 2001).

Figure 1



Continuum d'autodétermination (Deci et Ryan, 1985, 1991)

ARTICLE 1

En-tête: CUMUL DES RÔLES TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES

Étude comparative des effets positifs et négatifs du cumul des rôles travail-famille-études

chez des hommes et des femmes cadres

Manon Tanguay et Mireille Cyr

Université de Montréal, Québec, Canada

Lise Lachance

Université du Québec à Chicoutimi et Centre de recherche interuniversitaire

sur l'éducation et la vie au travail de l'Université de Sherbrooke, Québec, Canada

Résumé

Le but de cette étude était de comparer des hommes et des femmes cadres quant aux conflits et aux bénéfices issus du travail, de la famille ainsi que des études, et d'identifier, parmi un ensemble de variables, celles qui contribuent à l'explication de la détresse psychologique. L'échantillon est composé de 184 cadres (92 femmes et 92 hommes) provenant d'une même organisation. Un appariement homme-femme a été effectué en fonction de l'âge, du statut marital, du nombre d'enfants de moins de 12 ans ainsi que du nombre d'heures de cours suivies par mois. Les résultats mettent clairement en relief des différences hommes-femmes au niveau des conflits issus du travail et des études. Les résultats de l'analyse de régression multiple révèlent que les bénéfices liés au travail ainsi que les conflits interrôles permettent d'expliquer la détresse psychologique. La discussion invite à recourir davantage à des modèles conceptuels qui intègrent à la fois les effets positifs et négatifs du cumul des rôles.

MOTS-CLÉS : CONFLITS INTERRÔLES- APPARIEMENT HOMME-FEMME - BÉNÉFICES TRAVAIL FAMILLE ÉTUDES - DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.

Abstract

The objective of this study was to compare male and female administrators regarding conflicts and benefits stemming from work, the family, and studies, and to identify, among a series of variables, those which contribute to and explain psychological distress. The sample was composed of 184 administrators (92 women and 92 men) from the same organisation. Men and women were paired according to age, civil status,

number of children under 12, and the number of courses taken each month. The results clearly indicate male-female differences at the level of work- and study-related conflicts. A multiple regression analysis revealed that work-related benefits as well as inter-role conflicts explain psychological distress. The discussion encourages greater recourse to conceptual models that integrate both the positive and negative effects of an accumulation of roles.

KEY-WORDS: INNER-ROLE CONFLICTS - MALE-FEMALE PAIRING -
BENEFITS WORK FAMILY STUDIES - PSYCHOLOGICAL DISTRESS

L'arrivée massive des femmes dans des postes de cadres supérieurs au sein de différents secteurs d'activité au cours de la dernière décennie a fait naître une préoccupation tant organisationnelle que sociale : celle de la conciliation travail-famille (Boles, Howard, & Donofrio, 2001; Eagle, Icenogle, Maes, & Miles, 1998; Voydanoff, 2002). Dans une société où le travail est sans cesse en mutation, où la carrière n'est plus aussi linéaire que par le passé et où les exigences des employeurs à l'égard de leurs cadres ne font que s'accroître, le retour aux études est maintenant devenu une nécessité pour plusieurs (Simpson, 2000). Compte tenu de l'importance que revêtent déjà les sphères travail et famille, il devient pertinent de s'interroger sur les implications de la conciliation d'un troisième rôle d'importance comme celui d'étudiant.

De plus, la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique, n'est pas relevée de façon systématique dans les écrits. D'ailleurs, de nombreuses études soutiennent que le cumul de rôles aurait des effets bénéfiques sur l'individu (Barnett & Hyde, 2001). Les résultats recensés sur les conflits interrôles sont également contradictoires en ce qui a trait aux différences intersexes (Barnett, 1998; Cinamon & Rich, 2002). S'il est vrai que les femmes occupent davantage de postes de cadres qu'autrefois, les hommes en contrepartie ont été appelés à s'impliquer davantage dans la sphère familiale (Hundley, 2001) et à retourner eux aussi aux études (Home, 1998). Dans ce contexte, la présente étude vise donc à examiner si les hommes et les femmes qui cumulent le travail, les obligations familiales et les études font face aux mêmes bénéfices et conflits interrôles, et rapportent des niveaux de détresse psychologique comparable. Cette recherche a également pour but d'examiner le lien existant entre les bénéfices, les conflits interrôles et la détresse psychologique.

Conflit travail-famille et détresse psychologique

Plusieurs études mettent en évidence des effets négatifs du cumul de plusieurs rôles sur le bien-être des individus. Plus spécifiquement, des liens ont été observés entre les conflits travail-famille et la satisfaction maritale (Frone, Russel & Cooper, 1995; Greenglass, Pantony & Burke, 1988; Jones et Butler, 1980; Pleck et al., 1980), le conflit conjugal (Belsky, Perry-Jenkins & Crouter, 1985), la satisfaction familiale (Rice, Frone & MacFarlan, 1992), la santé mentale (Burke, 1988; Frone, Russel & Cooper, 1991; Keith & Schafer, 1980; Macewen & Barling, 1994; Matthews, Conger & Wickrama, 1996; Nelson, Quick, Hitt & Moesel, 1990; Thomas & Ganster, 1995). Par ailleurs, la présence d'enfants et le fait qu'ils soient d'âge préscolaire sont aussi des facteurs qui contribuent à générer des conflits interrôles (Bedeian, Burke & Moffet, 1988; Home, 1998; Izraeli, 1993; Voydanoff, 1988). Bien que ce phénomène ait été généralement associé aux femmes, les études plus récentes font aussi état du même constat auprès des jeunes pères qui s'impliquent davantage auprès de leurs enfants en bas âge (Kaufman & Uhlenberg, 2000).

En plus des conflits, de nombreuses études ont rapporté des effets du cumul des rôles sur la détresse psychologique (Barnett, Marshall & Pleck, 1992; Duxbury & Haines 1991; Vinokur, Pierce & Buck, 1999; Williams & Alliger, 1994). Parmi les facteurs qui ont servi à expliquer la présence de détresse psychologique notons entre autres : le statut d'emploi (Barnett & Baruch, 1985; McLanahan & Adam, 1987; Stanfeld, Fuhrer, Shipley & Marmot, 1999; Veroff, Douvan & Kulka, 1981); la présence d'enfants ainsi que leur âge (Bedeian et al., 1988; Home, 1998; Izraeli, 1993; Parry, 1986; Voydanoff, 1988), les horaires de travail (Barnett & Brennan, 1995; Hammer, Allen & Grigsby, 1997; Hughes

& Galinsky, 1994), le niveau socio-économique (Matthews et al. 1999; Power & Matthews, 1997), la responsabilité concernant les tâches (Ross & Mirowski, 1988; Umberson & Gove, 1989) et la satisfaction du rôle (Voydanoff & Donnelly, 1999).

Malgré l'abondance de recherches qui font état des effets négatifs du cumul des rôles travail-famille en termes de conflit ou de détresse psychologique, il ne faudrait pas passer sous silence les études qui ont démontré les effets bénéfiques découlant de l'accomplissement de plusieurs rôles. Dans le cadre de la présente étude, la notion de bénéfice est envisagée dans le sens du sentiment positif ressenti à l'égard de l'accomplissement des différents rôles. Deux revues récentes des écrits sur les rôles multiples (Barnett & Hyde, 2001; Perry-Jenkins, Stainer & Lang, 2000) ont permis d'établir que le cumul des rôles pouvait avoir des effets bénéfiques au niveau de la santé mentale, du stress, de la détresse psychologique et de la santé physique. D'autres effets bénéfiques ont aussi été recensés comme l'épanouissement personnel (Carrier & Roskies, 1993; Marks, 1977; Thoits, 1983), la satisfaction de vie (Rosin & Korabik, 1995) ou encore la satisfaction à l'égard de l'accomplissement d'un rôle en particulier (Weeks & Nantel, 1995). Toutefois, certains auteurs soupçonnent que la relation positive entre l'implication dans les rôles multiples et la santé provienne d'une sélection naturelle qui s'effectuerait en faveur des femmes qui ont des qualités et des aptitudes à maintenir leur santé physique et mentale et ce, malgré la pression ressentie (Barnett, 1998, Baruch Biener & Barnett, 1987; McBride, 1990). Bien que certaines études attestent des effets positifs associés au cumul des rôles, Barnett et Hyde (2001) font valoir qu'il existe une certaine limite à ces effets bénéfiques et citent en exemple l'étude de Voydanoff et Donnelly (1999) dans laquelle les auteurs rapportent une relation curvilinéaire entre le

temps passé dans un rôle et la détresse psychologique. Enfin, en parcourant les écrits scientifiques des dix dernières années sur la relation travail-famille, il devient évident que les résultats, qui semblent à première vue contradictoires, invitent maintenant à envisager ce domaine de recherche dans une perspective plus globale, c'est-à-dire en évaluant à la fois les effets positifs et négatifs du cumul de ces trois rôles.

Conflit travail-famille-études

Malgré l'intérêt et les enjeux soulevés par l'étude de la conciliation travail-famille, Home (1998) souligne que très peu d'études ont porté sur trois rôles à la fois et, plus particulièrement, sur le conflit travail-famille-études. Toutefois, les femmes qui ont des responsabilités familiales font partie du groupe qui prend le plus d'expansion dans les milieux scolaires (Home, 1998). Elles sont aussi les plus vulnérables aux conflits interrôles et à la surcharge (Hirsch & Raptkin, 1986). Dans une étude qu'elle a menée auprès de 443 femmes, Home (1998) rapporte que le manque de ressources financières (compris dans l'ensemble des variables qui décrivent les conditions de vie) de même que les exigences de la vie étudiante expliqueraient le plus les conflits de rôles. Pour sa part, Hall (1972) rapporte que le rôle familial est une source majeure de tension et de conflit pour les femmes de niveau collégial. Pour celles qui retournent aux études, Berkove (1979) avance que le soutien du conjoint contribue à diminuer le stress. Dans une autre étude, Van Meter (1976) observe que la pression du temps, la surcharge de travail, de même que la fatigue contribuent toutes à la tension des femmes collégiennes. Il a aussi démontré que les conflits de rôles liés aux études peuvent être compensés ou amoindris par le sentiment de faire ce qu'il faut faire ou par celui de faire la bonne chose en étant aux études. Malgré le peu de recherches rapportées à ce jour sur la relation travail-famille-

études, il apparaît évident à cette étape du développement des connaissances sur le sujet, que l'ajout d'un troisième rôle d'importance, comme celui d'étudiant dans la vie d'un individu, peut modifier la relation travail-famille. L'influence de ce rôle sur les conflits, la détresse psychologique ou les bénéfices liés au cumul travail-famille mérite d'être examinée avec attention.

Différences intersexes

De plus, en raison du débat qui persiste dans les écrits, dû aux nombreux résultats contradictoires, il demeure pertinent de s'attarder à l'étude des différences intersexes. Ainsi, plusieurs études démontrent que les hommes et les femmes vivent des niveaux de conflits travail-famille comparables (Bedeian et al., 1988; Duxbury, Higgins & Lee, 1994; Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Izraeli, 1993; Moore, 1995; Voydanoff & Donnelly 1998). D'autres indiquent que les femmes vivent davantage de conflits travail-famille que les hommes en raison de leur implication plus importante au niveau de la vie familiale (Cinamon & Rich, 2002; Duxbury, et al., 1994; Lundberg, Mardberg & Frankenhaeuser, 1994; Matthews et al., 1999; Moore, 1995; Rozier & Hersh-Cochran, 1996; Simon, 1992; Sharada & Raju, 2001). Cependant, quand les hommes endossent les mêmes responsabilités familiales que les femmes, ils semblent vivre les mêmes difficultés (Crouter, 1984). Le conflit travail-famille ne serait donc pas un problème féminin, mais un problème auquel est confronté toute personne qui travaille et qui assume un certain nombre de responsabilités familiales (Milkie & Peltola, 1999). Les études qui rapportent des différences intersexes au niveau des bénéfices associés au cumul de plusieurs rôles sont plus rares, et affichent aussi des résultats contradictoires (voir Barnett & Hyde, 2001 pour une recension). Certains de ces résultats permettent toutefois de conclure que les

hommes et les femmes diffèrent aussi au niveau de cette variable et ce, en raison du fait que ces dernières sont généralement reconnues pour s'investir différemment de leurs confrères masculins dans certains rôles.

Quant au niveau de la détresse psychologique, les résultats des études consultées révèlent que les femmes qui cumulent plusieurs rôles rapportent en général un plus haut niveau de détresse psychologique et de problèmes de santé physique que les hommes placés dans la même situation (Baruch & Barnett, 1986; Bebbington, 1996; Elliot & Huppert, 1991; Matthews, Power & Stamsfeld, 2001; Ruback & Pandey, 1996; Weich, Sloggetti & Lewis, 1998). Un certain nombre de variables sociodémographiques et socioprofessionnelles tels que ont aussi servi à expliquer les différences intersexes au niveau de la détresse psychologique.

Le premier objectif de cette étude est de comparer les conflits et les bénéfices découlant du travail, de la famille et des études ainsi que la détresse psychologique auprès d'un échantillon apparié d'hommes et de femmes. Le deuxième objectif vise à examiner les facteurs qui sont associés à la détresse psychologique en considérant la nature des conflits interrôles et des bénéfices en plus de certaines variables sociodémographiques et professionnelles. Sur la base des études recensées à ce jour, il est possible de formuler trois hypothèses. La première porte sur les conflits interrôles et prédit que les femmes rapporteront un niveau plus élevé de conflits que les hommes. La seconde postule une relation positive entre le conflits interrôles et la détresse psychologique alors que la dernière hypothèse prévoit que plus un individu rapportera des bénéfices associés à l'accomplissement des différents rôles, moins il présentera de la détresse psychologique.

Enfin, les informations recueillies permettent aussi de questionner la présence de différences intersexes au niveau des bénéfices.

Méthode

Déroulement et participants

Les participants ont été sélectionnés à partir d'un bassin de main d'œuvre de 16 800 personnes oeuvrant pour le compte d'une même entreprise canadienne, dont 1 460 personnes étaient inscrites à un programme de formation à l'intérieur de la province de Québec. Une enveloppe a été acheminée aux 1 460 personnes ciblées par l'étude afin de solliciter leur participation. Cette enveloppe contenait une lettre de présentation, un formulaire de consentement, le questionnaire et une enveloppe de retour par courrier interne. Au total, 854 participants ont retourné leur questionnaire. Le taux de réponse est de 58,4 %. De cet échantillon, 92 hommes et 92 femmes cadres ont été appariés sur l'âge, le statut marital, le nombre d'enfants âgés de moins de 12 ans ainsi que le nombre d'heures de cours suivies par mois.

Instruments de mesure

Données sociodémographiques et socioprofessionnelles : Un questionnaire est utilisé pour recueillir de l'information sur les participants, notamment, l'âge, le statut civil, le nombre d'années de mariage ou de vie commune, le nombre d'enfants vivant à la maison ainsi que leur âge, le dernier diplôme complété, le nombre d'heures de cours suivies par semaine, le nombre d'heures de transport requis pour se rendre au travail et au

cours, le revenu familial, ainsi que les raisons qui motivent les participants à entreprendre un programme structuré de formation.

Niveau de responsabilité face aux tâches familiales : Il a été évalué à partir d'une version abrégée de l'échelle de Huppé & Cyr (1997) comportant 7 énoncés portant sur l'entretien ménager, les soins aux enfants, les travaux autour de la maison, les courses, la gestion financière et la planification des loisirs et des vacances. Pour chacun des énoncés, les répondants évaluent leur degré de responsabilité, en utilisant une échelle de type Likert (1 à 5: responsabilité d'une autre personne à responsabilité entière du répondant). Les résultats d'une analyse factorielle en composantes principales permettent de soutenir la structure unidimensionnelle de l'outil. Ce facteur explique 51,8 % de la variance. Dans la présente étude, le coefficient alpha se situe à .75.

Conflits interrôles issus du travail : La version française de l'échelle de conflit interrôles de Small et Riley (1990), le «Work Spillover Scale (WSS)», a été utilisée dans plusieurs recherches québécoises sur la conciliation travail-famille (Lachance, Tétreau, & Pépin, 1997; Pérodeau et al., 2000) afin de mesurer le conflit entre le travail et quatre rôles de vie soit celui de parent, de conjoint, de responsable des tâches ménagères et des loisirs. Aux fins de la présente recherche, le rôle d'étudiant a été ajouté. Chacune de ces sous-échelles se compose de 5 énoncés pour un total de 25. Les participants doivent indiquer leur niveau d'accord avec chacun d'eux à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1=fortement en désaccord à 5=fortement en accord). Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été effectuée à partir des données recueillies auprès de 854 travailleurs qui ont répondu au questionnaire. Les résultats permettent de soutenir la structure dimensionnelle de l'outil. Les cinq facteurs retenus

expliquent 67,2 % de la variance. Dans la présente étude, les coefficients alpha pour les sous-échelles varient de .84 à .89.

Conflits interrôles issus de la famille : Cette échelle est une adaptation du questionnaire développé par Lachance (1998) et a été utilisée afin de mesurer le niveau de conflit entre la famille et les activités professionnelles et para-professionnelles. Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été effectuée à partir du même échantillon que le précédent. Les résultats de cette analyse permettent l'identification de trois facteurs qui expliquent 55,3 % de la variance. Le premier regroupe 7 items où les responsabilités familiales interfèrent avec les activités professionnelles ou para-professionnelles (p. ex., mes responsabilités familiales ne me permettent pas d'assister à tous mes cours). Le deuxième et le troisième facteur comprennent trois items chacun où la source de conflit provient respectivement de la vie de couple (p. ex., mon conjoint me fait des reproches sur la quantité de temps que je consacre à mon travail) et des enfants (p. ex., je m'absente souvent du travail à cause de mes enfants). Dans la présente étude, les coefficients alpha pour les sous-échelles varient de .70 à .81.

Conflits interrôles issus des études : Cette échelle est une adaptation de l'échelle de conflit interrôles de Small et Riley (1990) et a été utilisée afin de mesurer le niveau de conflit entre les études et cinq rôles de vie soit celui de travailleur, de parent, de conjoint, de responsable des tâches ménagères et des loisirs. Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été effectuée à partir du même échantillon que pour les deux échelles précédentes. Les résultats de cette analyse permettent de soutenir la structure dimensionnelle de l'outil. Les cinq facteurs retenus

expliquent 72,4 % de la variance. Dans la présente étude, les coefficients alpha pour les sous-échelles varient de .86 à .93.

Effets bénéfiques liés au cumul des rôles : Ils ont été évalués à l'aide de l'échelle de Tessier, Beaudry et Savoie (1992). Elle sert à mesurer le degré auquel les participants jugent positif leur fonctionnement dans diverses sphères de vie : le travail, la famille. Dans le cadre de la présente étude, une sous-échelle a été développée dans le but d'évaluer les bénéfices inhérents au rôle d'étudiant. Chacune des sous-échelles comporte un nombre différent d'énoncés pour un total de 17. La première sous-échelle (6 items) traite du travail. La deuxième (7 items) concerne le rôle familial et la dernière (4 items) porte sur le rôle d'étudiant. Les participants doivent indiquer leur niveau d'accord avec chaque item à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1=« Très différent de ma situation » à 6=« Très semblable à ma situation »). Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été effectuée à partir du même échantillon que celui mentionné ci-dessus. Les résultats de cette analyse permettent de soutenir la structure dimensionnelle de l'outil. La solution finale explique 70,5 % de la variance. En raison de la faible communauté de certains items et dans le but de faire en sorte qu'un item sature sur un seul facteur, 6 énoncés ont été retirés de l'analyse. La solution finale comporte 11 items. Les coefficients alpha des trois sous-échelles varient de .75 à .88.

Détresse psychologique : Elle a été évaluée à l'aide de l'indice de détresse psychologique de l'Enquête Santé Québec (IDPESQ). Celui-ci est une traduction française de Prévillle, Boyer, Potvin, Perreault et Légaré (1992). L'IDPESQ mesure un ensemble de symptômes qui correspond au concept de détresse psychologique réparti en quatre dimensions : dépression, anxiété, irritabilité et problèmes cognitifs. Les énoncés font référence aux sept derniers jours et sont évalués à l'aide d'une échelle Likert se

rapportant à la fréquence d'apparition des symptômes (de 1=jamais à 4= très souvent). La version réduite de l'IDPESQ a été utilisée dans la présente étude en raison de ses qualités psychométriques et de son équivalence avec la version de 29 items (Préville et al., 1992). Le coefficient alpha pour l'ensemble des 14 items dans cette étude est de .91.

Résultats

La section des résultats comporte trois parties. La première décrit les principales caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles des participants. La deuxième traite de la différence intersexes en ce qui concerne les conflits interrôles et les bénéfices. La dernière partie présente les résultats d'une analyse de régression visant à identifier les facteurs associés à la détresse psychologique.

Caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles

Les moyennes et les écarts types des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles des participants sont présentés dans le tableau 1. Il est à noter que les femmes rapportent assumer significativement plus de responsabilités face aux tâches familiales et qu'elles perçoivent que leur conjoint travaillent plus d'heures. En outre, une question comprise dans l'étude portait sur les raisons motivant ces personnes à suivre des cours. Cette question était ouverte et plus d'une réponse pouvait être fournie par participant. Les raisons les plus souvent invoquées pour expliquer ce qui les motive à vouloir poursuivre des études sont dans l'ordre : le perfectionnement (27,2 %), l'intérêt personnel (23,4 %), les exigences du poste (17,4 %), l'obligation de l'employeur (14,1 %), l'avancement (11 %) et le désir d'obtenir un diplôme (10,3 %). Fait à noter, une seule différence intersexes a été obtenue ($\chi^2(1)=5,45$; $p<.05$) soit sur les exigences du

poste. En effet, les femmes invoquent plus souvent cette raison que les hommes (23,9 % comparativement à 10,9 %). Enfin, les femmes se disent plus responsables au niveau des tâches familiales que les hommes de l'échantillon et rapportent un nombre d'heures de travail pour le conjoint supérieur à celui des hommes (voir tableau 1).

Insérer le tableau 1 ici

Différences intersexes sur les conflits, les bénéfices et la détresse psychologique

Afin de vérifier la première hypothèse voulant que les femmes rapportent davantage de conflits interrôles que les hommes, un T^2 de Hotelling a été effectué et a servi à comparer les deux groupes sur les conflits provenant du travail, de la famille et des études. Un test t a aussi été effectué dans le but de comparer les hommes et les femmes sur la détresse psychologique.

Les résultats de l'analyse multivariée démontrent que les hommes diffèrent des femmes en ce qui a trait aux conflits issus du travail ($F(5,137) = 4,36$ $p < .001$). Cette différence explique 14 % de la variance. Pour leur part, les résultats aux analyses univariées (voir tableau 2) indiquent qu'il n'y a pas de différence en ce qui a trait au conflit provenant du travail sur le conjoint. Par ailleurs, après avoir appliqué la correction de Bonferroni, la différence entre les hommes et les femmes, sur le conflit travail-enfant, n'est plus significative. Cependant, pour les trois autres aspects soit les loisirs, l'organisation de la maison et les études, les femmes rapportent plus de conflits que leurs confrères masculins. Ces différences expliquent respectivement 5, 7 et 6 % de la variance.

Insérer le tableau 2 ici

Le résultat multivarié au niveau des conflits interrôles issus de la famille indique que les femmes ne diffèrent pas significativement des hommes ($F(3,113) = 1,50$ $p > .05$).

En ce qui a trait aux conflits issus des études, le résultat multivarié révèle que les hommes diffèrent des femmes en ce qui a trait aux conflits issus des études ($F(5,147) = 4,98$ $p < 0,001$). Cette différence explique 15 % de la variance. Les analyses univariées (voir tableau 2) indiquent qu'il n'y a pas de différence en ce qui a trait aux conflits études-conjoint, études-enfant et études-travail. Par ailleurs, les femmes rapportent plus de conflits études-loisirs et études-organisation de la maison et ces effets expliquent respectivement 8 et 9 % de la variance.

Enfin, les hommes et les femmes ne diffèrent pas au niveau des trois types de bénéfices ($F(3,134) = 1,39$ $p > 0,05$) ni sur la variable détresse psychologique pour laquelle un test t a été effectué.

Ainsi, les résultats confirment en partie la première hypothèse selon laquelle les femmes affichent significativement plus de conflits interrôles que les hommes dans les sphères du travail et des études. Aucune différence intersexe n'est apparue au niveau de la sphère famille et ni au niveau de la détresse psychologique. Les résultats n'ont également pas permis de conclure que les femmes et les hommes diffèrent au niveau des bénéfices associés au cumul des rôles.

Les facteurs en lien avec la détresse psychologique

Une analyse de régression multiple hiérarchique a permis de vérifier les hypothèses 2 et 3 visant à identifier des facteurs en lien avec la détresse psychologique. Dans un premier temps, une matrice de corrélations a été effectuée sur l'ensemble des variables prédictrices. Compte tenu des coefficients de corrélations élevés entre les diverses sous-échelles de conflits interrôles issus du travail, de la famille et des études, une analyse factorielle a été réalisée afin de regrouper ces sous-échelles en facteurs et, par conséquent, d'atténuer le problème de collinéarité. L'analyse factorielle en composantes principales sur l'ensemble de ces sous-échelles a permis de dégager un seul facteur expliquant 52,2 % de la variance. Le coefficient alpha de ce facteur, qui sera nommé conflits interrôles aux fins de l'analyse de régression, est de .94. Des variables sociodémographiques ou socioprofessionnelles reconnues pour leurs liens avec la détresse psychologique ont été considérées dans un premier bloc, soit : l'âge, le sexe, le nombre d'enfants âgés de 12 ans et moins, le revenu familial, le nombre d'heures travaillées hebdomadairement, le nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint ainsi que le niveau de responsabilité face aux tâches familiales. Un deuxième bloc comprenant les bénéfices liés au travail, à la famille et aux études de même que les conflits interrôles a aussi été inséré dans l'équation de régression. Les résultats montrent que les variables sociodémographiques ou socioprofessionnelles expliquent 1 % de la variance et que les bénéfices et les conflits interrôles ajoutent 42 % à la variance expliquée au niveau de la détresse psychologique. Parmi les variables du premier bloc, aucune n'est reliée significativement à la détresse psychologique (voir tableau 3). Dans le deuxième bloc, deux variables contribuent significativement à l'explication de la détresse

psychologique; le conflit interrôles (contribution unique de 16 %) et les bénéfices liés au travail (contribution unique de 3 %). Ainsi, la présence d'un haut niveau de conflit interrôles de même que de faibles bénéfices liés au travail sont associés à plus de détresse psychologique. Ce résultat permet de confirmer les hypothèses 2 et 3 de la présente étude.

Insérer le tableau 3 ici

Discussion

Le but de cette étude était, dans un premier temps, de comparer les hommes et les femmes quant aux conflits et aux bénéfices issus du travail, de la famille et des études ainsi que de la détresse psychologique. Dans un deuxième temps, cette étude poursuivait comme objectif d'identifier, parmi un ensemble de variables, celles qui contribuaient à l'explication de la détresse psychologique.

Les résultats de cette étude mettent clairement en relief des différences intersexes au niveau du conflit travail et organisation de la maison contrairement à plusieurs études qui démontrent que les hommes et les femmes vivent un niveau de conflit comparable (Bedeian et al., 1988; Duxbury & Higgins & Lee, 1994; Eagle et al., 1997; Lachance, 1998; Moore, 1995; Voydanof & Donnelly, 1998). Ces différences intersexes sont d'autant plus convaincantes qu'elles ont été obtenues malgré l'appariement des participants sur quatre critères et qu'elles expliquent 14 % de la variance. Ces résultats vont dans le sens de nombreuses recherches antérieures (Duxbury et al., 1994; Greenglass, Pantony & Burke, 1988; Lundberg et al., 1994; Matthews, Power & Standfeld, 2001; Moore, 1995; Simon, 1992; Sharada & Raju, 2001; Thoits, 1986;

Weirsmas, 1990) et servira probablement à relancer le débat entourant la présence de différences intersexes au plan des conflits interrôles.

Les résultats révèlent aussi que les hommes diffèrent des femmes en ce qui a trait aux conflits provenant des études. Ces résultats sont conformes à ceux de Home, (1993; 1997; 1998) et confirment le fait que les femmes affichent plus de conflits que les hommes lorsque placées dans ce contexte. Parmi les facteurs pouvant expliquer cette différence, Home (1998) pointe les exigences académiques qui sont perçues et vécues différemment selon le sexe.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'avait rapporté Pleck (1977), les femmes ne vivent pas plus de conflits provenant de la famille que les hommes, et ce, malgré le fait qu'elles se disent plus responsables à l'égard des tâches familiales. Cette absence de différence peut s'expliquer en partie par le fait que l'âge moyen des enfants, dans la présente étude, se situe à 12,2 ans alors que les effets les plus souvent rapportés le sont avec des enfants en bas âge. Toutefois, la différence significative sur la responsabilité à l'égard des tâches familiales confirme le modèle traditionnel des rôles féminin et masculin et renforce la théorie voulant que la disparité dans la répartition des tâches s'applique aussi aux professionnels. Ceci est en accord avec l'étude de Kushnir, Malkinson et Kanan (1996) qui trouve que peu importe le statut d'emploi, les responsabilités familiales sont en majorité organisées autour de la mère.

En ce qui a trait aux bénéfices, les résultats indiquent aucune différence intersexes. Par ailleurs, la moyenne obtenue pour cette dimension est assez élevée (4,44 sur un maximum de 6) et soutient la position de Barnett et Hyde (2001) à l'effet que les

bénéfices liés aux rôles multiples sont en général plus importants et plus répandus que ne le laisse voir les écrits scientifiques, particulièrement ceux des années 90. Ce résultat contribue donc à nuancer le discours sur les rôles multiples et questionne le biais, parfois défavorables, entretenu à l'égard de la conciliation travail-famille.

Au niveau de la détresse psychologique, les résultats, quoique relativement élevés, sont semblables à ceux obtenus dans d'autres études récentes sur le marché du travail québécois (Bourbonnais, Brisson, Moissan & Vézina, 1998; Lachance, 1998;). Aucune différence intersexes n'a été obtenue au niveau de la détresse psychologique contrairement à plusieurs études qui en font état (Bebbington, 1996; Elliot & Huppert, 1991; Matthews et al., 2001; Ruback & Pandey, 1996; Wall et al., 1997; Weich et al., 1998). Plusieurs facteurs peuvent servir à expliquer ce résultat. Par exemple, certains auteurs soupçonnent que la valorisation du rôle (Carrier & Roskies, 1993; Erdwins, Buffardi, Casper & O'Brien, 2001), de même que le niveau socio-économique comparable contribueraient, selon certaines études, à enrayer cette différence (Martikainen, 1995; Matthews et al., 1999; Power & Matthews, 1997; Weich et al., 1998). Donc, à statut socio-économique comparable et à valorisation égale, les femmes ne différencieraient pas des hommes sur le plan de la détresse psychologique. Une explication possible est celle de la similarité dans le vécu des rôles dans la présente échantillon qui contribuerait selon certaines études à faire disparaître les différences entre les hommes et les femmes (Schwartz, 1994; Stanfeld et al., 1999). Par ailleurs, Lyness et Thompson (1997) affirment qu'au fur et à mesure que les femmes évoluent dans le rôle de travailleur au même titre que les hommes, elles adoptent des comportements et des attitudes similaires à leurs confrères en regard au travail. Enfin, il faut retenir que, dans la présente étude, les

femmes obtiennent des résultats comparables à leurs collègues masculins au niveau des bénéfices dans les différentes sphères d'implication.

Les résultats de l'analyse de régression ont révélé que les conflits interrôles permettent d'expliquer la détresse psychologique. Ce résultat est conforme à ceux obtenus dans d'autres recherches antérieures (Barnett & Marshall, 1992; Vinokur et al., 1999; Williams & Alliger 1994). Les bénéfices liés au travail contribuent également à expliquer la détresse psychologique et corroborent les résultats obtenus par Voydanoff et Donnelly (1999) qui démontraient que les bénéfices associés à un rôle correspondent à un faible niveau de détresse psychologique. Enfin, dans le but de mieux cerner la réalité psychologique associée à la conciliation travail-famille-études, les recherches futures pourront intégrer des composantes provenant de l'individu comme : le besoin d'actualisation de soi, la motivation, le sentiment d'auto-efficacité, etc. Au niveau de la réalité sociologique associée à ce phénomène, des composantes telles : les conditions socioprofessionnelles et socioculturelles devraient aussi être considérées.

À la lumière du débat théorique qui persiste dans les écrits depuis les dix dernières années sur la relation travail-famille, il devient évident à partir des résultats obtenus dans le cadre de cette recherche, que le prochain courant devra maintenant envisager ce domaine d'étude dans une perspective plus globale à l'aide d'un modèle intégrateur, c'est-à-dire en évaluant à la fois les effets positifs et négatifs du cumul des rôles. En plus d'être estimés à court terme, comme c'est le cas dans la présente étude, les conflits tout comme les bénéfices mériteraient d'être évalués à long terme. L'échantillon ayant servi à la présente étude est formé de travailleurs qui ont choisi de s'engager dans le rôle d'étudiant et qui n'ont pas abandonné le processus. Ainsi, le niveau de conflit évalué dans la

présente recherche risque d'être sous-évalué. Il serait donc souhaitable dans une future démarche, d'évaluer les raisons qui mènent à l'abandon des études ou qui font en sorte que certains travailleurs évitent de s'engager dans ce rôle. La problématique expliquant le conflit interrôles de même que les pistes de solutions possibles se situent peut-être au sein de ces groupes cibles.

En plus des implications théoriques, les résultats de la présente étude entraînent un certain nombre d'implications sur le plan pratique. Par exemple, les résultats laissent entendre que la détresse psychologique et les conflits interrôles soient étroitement liés. Or, un important corpus de recherche clinique et empirique permettent de conclure à tout le moins que la détresse psychologique précipite ou exacerbe la maladie (Quick et al., 1997) et engendre aussi des coûts directs et indirects pour les organisations (Duxbury, Higgins & Jonhson, 1999).

Au niveau des limites de l'étude, il faut noter une sous-représentation de certains groupes d'âge comme les 25 à 35 ans de même que la nature de l'échantillon qui est composé uniquement de cadres. Cela a pour effet, de limiter la généralisation des résultats à d'autres catégories d'âge ou de populations de travailleurs. De plus, puisque l'échantillon provenait tous de la même organisation et que les participants ont été encouragés par la haute direction à collaborer à l'étude, il aurait été pertinent d'inclure une mesure de désirabilité sociale.

Conclusion

L'identification et la mise en place de stratégies permettant de concilier les rôles multiples ont fait le sujet de plusieurs débats et ont fait naître différentes initiatives. Certaines ont connu plus de popularité que d'autres : les garderies en milieu de travail, l'aménagement des horaires de travail, les horaires comprimés, le travail à domicile, etc. Toutefois, Haines, Guérin et St-Onge (1999) démontrent que bon nombre de politiques et de pratiques mises en place pour contrer les effets négatifs du conflit travail-famille n'ont pas permis d'obtenir les résultats escomptés, bien que les employés puissent s'en dire très satisfaits. Dans un contexte où la performance et le rendement financier des organisations reposent sur la connaissance, l'innovation et le changement, il ne fait nul doute que le retour aux études fait désormais partie de la nouvelle réalité des travailleurs. Or, cette condition n'est pas sans conséquence et sans poser un problème de taille tant pour l'employé que pour son employeur. Par ailleurs, si l'on ne veut pas compromettre la présence de femmes qualifiées dans les hautes sphères hiérarchiques, il vaudra mieux définir, comprendre et s'ajuster face aux enjeux associés à la conciliation travail-famille-études.

Références

- Barnett, R. C., & Baruch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work-family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monograph*, 2, 125-182.
- Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior*, 16,(3) 259-276.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage & the Family*, 54(2) 358-367.
- Baruch, G., & Barnett, R. C. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being of mid-life women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 528-585.

- Baruch, G., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42, 130-136.
- Bebbington, P. (1996). The origins of sex differences in depressive disorder: Bridging the gap. *International Review of Psychiatry*, 8, 293-332.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3) 475-491.
- Berkove, G. F. (1979). Perceptions of Husband Support by Returning Women Students. *Family Coordinator*, 28(4), 451-457.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., & Vezina, M. (1998). Les impacts positifs et négatifs de la transformation du réseau de la santé sur la vie professionnelle, la vie familiale et la santé des infirmiers et infirmières de l'agglomération de Québec, Santé Canada, PNRDS.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.

- Burke, R. J., & Bradshaw, P. (1981). Occupational and life stress and the family. *Small Group Behavior*, 12, 329-375.
- Campbell, M. L., & Moen, P. (1992). Job-family role strain among employed single mothers of preschoolers. *Family Relations*, 41, 205-211.
- Carrier, S., & Roskies, E. (1993). Quelles sont les conditions qui affectent la santé des femmes à rôles multiples?. *Psychologie Canadienne*, 34, 26-44.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6) 425-441.
- Duxbury, L., & Haines, G. (1991). Predicting alternative work arrangements from salient attitudes: A study of decision makers in the public sector. *Journal of Business Research*, 23(1) 83-97.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3) 449-466.

Duxbury L., Higgins, C., & Johnson, K. L. (1999). Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada, Ottawa, ministère de la Santé.

Eagle, B.W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2) 168-184.

Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *Journal of Social Psychology*, 138 (6) 690-709.

Elliot, J., & Huppert, J. (1991). In sickness and in health: associations between physical and mental well-being, employment and parental status in a British nationwide sample of married women. *Psychological Medicine*, 21, 515-524.

Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. Family Relations: *Journal of Applied Family & Child Studies*. Vol 50(3) 2001, 230-238.

Evan, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing picture of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.

- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress : The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 227-250.
- Greenglass, E. R., Pantony, K., & Burke, R. J.(1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4) 1988, 317-328.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Haines, V., Guérin, G., & St-Onge, S. (1999). Les effets de l'horaire flexible sur le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. *Revue canadienne des sciences de l'administration*, 16, no 4.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict : The role behavior of college women. *Administrative Science Quartely*, 17, 471-489.
- Hall, D. T. (1990). Promoting work family balance : An organization change approach.. *Organizational Dynamics*, 18, 5-18.

- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual earning couples: Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hirsch, A., & Rapkin, B. (1986). Multiple roles, social networks and women's well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1237-1247.
- Home, A. (1993). The Juggling act: The multiple role woman in social work education. *Canadian Social Work Review*, 10 (2), 141-156.
- Home, A. (1997). The delicate balance: Demand support, role strain and stress in multiple role women. *Social work & Science Review* 7 (3), 131-143.
- Home, A. (1998). Predicting role conflict, overload contagion in adult women university students with families and jobs. *Adult Education Quarterly*, 42, 85-97.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2) 251-270.
- Hundley, G. (2001). Domestic division of labor and self/organizationally employed differences in job attitudes and earnings. *Journal of Family & Economic Issues*, 22(2), 121-139.

- Huppé, M., & Cyr, M. (1997). Division of household labor and marital satisfaction of dual income couples according to family life cycle. *Canadian Journal of Counselling*, 31(2) 145-162.
- Izraeli, D. N. (1993). Work-family conflict among men and women managers in dual career couples in Israel. *Journal of Social Behavior & Personality*, 8(3), 371-385.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces*, 78(3), 931-947.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 32, 331-339.
- Kushnir, T., Malkinson, R., & Kasan, R. (1996). Reducing work/home conflicts in employed couples: A proposed program to balance job and family demands. *Contemporary Family Therapy*, 18(1) 147-159.
- Lachance, L., (1998). Vers un modèle explicatif des conflits entre travail et la vie familiale selon le sexe, le stade de carrière et le cycle de vie. Thèse de Doctorat inédite, Université de Montréal.
- Lachance, L., Tétreau B., & Pépin, L. (1997). Version Canadienne Française du Work Spillover Scale : structure factorielle et cohérence interne. Présentation au 65e Congrès de l'ACFAS. Trois-Rivières

Lambert, S. J. (1990). Process linking work and family : A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.

Loerch, K. J., Russell, J. E., & Rush, M. C. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3) 288-308.

Lundberg, U., Mardberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, 35(4), 315-327.

Lyness, K. S., & Thompson, D. E.. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 359-375.

Macewen, K. E., & Barling J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8, 117-126.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

- Martikainen, P. (1995). Women's employment, marriage, motherhood and mortality; as test of multiple role and role accumulation hypotheses. *Social Science and Medicine*, 40, 199-212.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality : Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62-79.
- Matthews, S., Power, C., & Stansfeld, S. A. (2001). Psychological distress and work and home roles: A focus on socio-economic differences in distress. *Psychological Medicine*, 31(4), 725-736.
- Matthews, L. S., Stansfeld, S., & Power, C. (1999). Social support at age 33: the influence of gender, employment status and social class. *Social Science and Medecine*, 49, 133-142.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Moore, D. (1995). Role conflict: Not only for women - A comparative analysis of 5 nations. *International Journal of Comparative Sociology*, 36(1-2), 17-35.
- Nelson, D., Quick, J. C., Hitt, M., & Mosel, D. (1990). Politics, lack of career progress, and work-home conflict : Stress and strain for working women. *Sex Roles*, 23, 169-185.

- Parry, G. (1986). Paid employment, life events, social support, and mental health in working-class mothers. *Journal of Health & Social Behavior*, 27(2) 193-208.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage & the Family*, 62(4), 981-998.
- Petri, H. L. (1981). *Motivation : Theory and Research*. Belmont, CA : Wadsworth.
- Power, C., & Matthews, S. (1997). Origins of health inequalities in a national population sample. *Lancet*, 350, 1584-1589.
- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1992). La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec. Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1) Feb 1995, 1-16.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1988). Child care and emotional adjustment to wives' employment. *Journal of Health & Social Behavior*, 29(2) 127-138.

- Ruback, R. B., & Pandey, J. (1996). Gender differences in perceptions of household crowding: Stress, affiliation, and role obligations in rural India. *Journal of Applied Social Psychology, 26*(5) 417-436.
- Rozier, C. K., & Hersh-Cochran, M. S. (1996). Gender differences in managerial characteristics in a female-dominated health profession. *Health Care Supervisor, 14*(4):57-70.
- Schwartz, J. P. (1994). *Peer marriages: How love between equals really works*. New York: Free Press.
- Sharada, N., & Raju, M. V. R. (2001). Gender and role stress in organisation. *Journal of Indian Psychology, 19*, 50-55.
- Simon, R. (1992). Parental status strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior, 33*, 25-35.
- Simpson, R. (2000). Winners and losers: Who benefits most from MBA? *Management Learning, 31* (3): 331-351.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family, 52*, 51-61.

- Stanfeld, . A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder : prospective result from the Whitehall II Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 302-307.
- Tessier, R., Beaudry, J., & Savoie, J. G. (1992). Influence des facteurs psycho-sociaux associés au double statut des mères-travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique. Rapport final présenté au Conseil québécois de la recherche sociale, RS-1231 M88.
- Thoists, P. A. (1986). Multiple identities: Examining gender and marital status differences in distress. *American Sociological Review*, 51, 259-272.
- Thoists, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being : A performance and test of the social isolation hypotheses. *American Sociological Research*, 48, 174-187.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain : A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Umberson, D., & Gove, W. R. (1989). Parenthood and psychological well-being: theory, measurement, and stage in the family life course. *Journal of Family Issues*, 10 (4) 440-62.
- Van Meter, M. J. (1976). Role strain among married college women. Doctoral dissertation, University Michigan State.

- Veroff, J., Douvan, E., & Kulka, R. A. (1981). *The inner American: A self-portrait from 1957 to 1976*. New York: Basic Books.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865-878.
- Voydanoff, P. (1988). Work and family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4)1-22.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1998). Parents' risk and protective factors as prediction of parental well-being and behavior. *Journal of Marriage & the Family*, 60(2) 344-355.
- Voydanoff, P., & Donnelly, D. W. (1999). Multiple roles and psychological distress : The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 725-738.
- Wall, T. D., Bolden, R. I., Borrill, C. S., Carter, A. J., Golya, D. A., Hardy, G. E., Haynes, C. E., Rick, J. E., Shapiro, D. A., & West, M. A. (1997). Minor psychiatric disorder in NHS

trust staff: Occupational and gender differences. *British Journal of Psychiatry*, 171, 519-523.

Weeks, W. A., & Nantel, J. (1995). The effects of gender and career stage on job satisfaction and performance behavior: A case study. *Journal of Social Behavior & Personality*, 10(6) 1995, 273-288.

Weich, P., Sloggetti, A., & Lewis, G. (1998). Social roles and gender difference in prevalence of common mental disorders. *British Journal of Psychiatry*, 173, 489-493.

Wiersma, U. J. (1990). Gender differences in job attribute preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 231-243.

Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4) 837-868.

Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

Tableau 1

Caractéristiques des participants selon le sexe

Variables	Femmes			Hommes			<i>t</i>	dl
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>		
Âge	92	40,09	6,09	92	40,73	6,08	-0,72	182
Ancienneté (mois)	91	38,58	41,44	91	44,43	39,11	-0,98	180
Nombre d'heures consacrées hebdomadairement aux études	90	7,65	5,10	92	8,72	5,36	-1,38	180
Nombre d'heures travaillées hebdomadairement	92	37,51	0,29	92	37,5	0,00	0,45	182
Revenu personnel (\$)	90	64 667	2 938	89	63 258	2 476	0,35	177 ^a
Temps consacré au transport (minutes par jour)	92	28,68	21,02	92	30,82	21,99	-0,68	182
Responsabilité concernant les tâches	92	3,66	0,75	92	2,87	0,79	7,00 ***	182
Nombre d'heures de travaillées par le conjoint hebdomadairement	80	39,46	5,91	71	33,32	9,15	4,83 ***	118

Note. a La correction de Welch a été appliquée sur les degrés de liberté.

*** $p < .001$

Tableau 2

Résultats des analyses de variance univariées

Variables	Femmes			Hommes			F	dl, dle	Êta ²
	N	M	ÉT	N	M	ÉT			
<u>Conflits interrôles issus du travail</u>									
Conjoint	67	2,88	1,10	76	2,78	0,98	0,33	1,141	,00
Enfants	67	2,81	1,24	76	2,40	1,16	4,14 *	1,141	,03
Loisirs	67	3,34	1,08	76	2,85	1,06	7,48 **	1,141	,05
Organisation de la maison	67	3,03	1,04	76	2,47	0,99	10,94 ***	1,141	,07
Études	67	3,40	0,91	76	2,92	0,99	9,23 **	1,141	,06
<u>Conflits interrôles issus des études</u>									
Conjoint	71	3,24	1,02	82	2,96	1,08	2,73	1,151	,02
Enfants	71	2,65	1,22	82	2,29	1,17	3,52	1,151	,02
Loisirs	71	4,05	1,05	82	3,46	0,99	13,04 ***	1,151	,08
Organisation de la maison	71	3,65	1,05	82	2,97	1,15	14,27 ***	1,151	,09
Travail	71	2,29	1,12	82	2,16	1,12	0,47	1,151	,00

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tableau 3

Résultats d'une analyse de régression multiple hiérarchique sur la détresse psychologique

Blocs et variables	<i>r</i>	<i>b</i>	<i>ET b</i>	β	Corrélation partielle ²	R^2 aj.
Bloc 1						,01
Âge	-,04	0,10	0,22	,03	,00	
Sexe	-,13	-1,76	2,95	-,05	,00	
Nombre d'enfants âgés de 12 ans et moins	,08	0,27	1,45	,01	,00	
Revenu familial	-,15 *	-0,90	0,51	-,14	,01	
Nombre d'heures travaillées	-,11	-10,22	5,80	-,12	,01	
Nombre d'heures travaillées par le conjoint	-,00	0,04	0,11	,03	,00	
Niveau de responsabilité face aux tâches	,11	-1,20	1,62	,06	,00	
Bloc 2						,42
Bénéfices liés au travail	-,43 ***	-4,70	1,72	-,21 **	,03	
Bénéfices liés à la famille	-,34 ***	-0,33	1,77	-,01	,01	
Bénéfices liés aux études	-,38 ***	-1,47	1,30	-,09	,01	
Conflits interrôles	,61 ***	11,86	1,96	,50 ***	,16	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

ARTICLE 2

En-tête: CONFLITS TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES

Conciliation travail-famille-études chez des femmes en fonction de
leur profil motivationnel dans les rôles

Manon Tanguay

Université de Montréal

Lise Lachance

Université du Québec à Chicoutimi et Centre de recherche interuniversitaire sur
l'éducation et la vie au travail Sherbrooke, Québec, Canada

Mireille Cyr

Université de Montréal

Soumis à : Revue canadienne des sciences du comportement

Résumé

Cette recherche a pour objet d'examiner la relation entre la motivation et les effets positifs et négatifs du cumul de rôles chez des femmes qui occupent simultanément quatre rôles soit : travailleuse, mère, conjointe et étudiante. L'échantillon est composé de 286 femmes oeuvrant au sein d'une même organisation. Les résultats confirment la pertinence d'avoir recours à la motivation comme variable explicative dans l'étude de la conciliation des rôles multiples. L'analyse typologique (cluster analysis) a permis de dégager 5 profils motivationnels. Les résultats obtenus soutiennent la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) en plus de corroborer l'hypothèse de l'accroissement voulant que l'accumulation des rôles mène à l'épanouissement et au développement personnel. La discussion invite à intégrer, dans les recherches futures, de nouveaux rôles comme celui d'étudiant afin de mettre en lumière les mécanismes et les enjeux opérant dans le cumul des rôles. Le recours à des modèles intégrateurs, qui tiennent compte à la fois des effets positifs et négatifs de même que des caractéristiques liées à l'individu sont aussi des avenues proposées dans la poursuite des études entourant le thème «travail-famille-études».

MOTS-CLÉ: CONFLITS INTERRÔLES – MOTIVATION – CONFLITS TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES – BÉNÉFICES – DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE – ANALYSE TYPOLOGIQUE.

Abstract

The goal of this research was to examine the relationship between motivation and the positive and negative effects of role accumulation in women who take on four simultaneous roles: employee, mother, spouse and student. The sample comprised 286 women working in the same organization. Results confirm the relevance of focusing on motivation as a predictor in the study of multiple-role juggling. Cluster analyses helped discern 5 motivational profiles. The results obtained support the theory of self-determination developed by Deci and Ryan (1985) and corroborate the expansion hypothesis to the effect that role accumulation leads to self-fulfilment and personal development. The discussion calls for future research to investigate new roles such as that of student in order to shed further light on the mechanisms and issues related to role accumulation. The use of integrative models that take into account both positive and negative effects and characteristics related to the individual are other avenues proposed for future studies exploring the theme of “work-family-school”.

KEY WORDS: INTER-ROLE CONFLICTS - MOTIVATION – WORK-FAMILY-SCHOOL – BENEFITS – PSYCHOLOGICAL DISTRESS – CLUSTER ANALYSIS.

Dans une société où le travail est sans cesse en mutation et où le cheminement de carrière n'est plus aussi linéaire que par le passé, le retour aux études est maintenant une nécessité pour plusieurs. En effet, les analyses effectuées sur la population active au Canada (Industrie Canada, 1998) ont permis d'identifier que la structure de l'emploi s'oriente de plus en plus vers les secteurs économiques à forte intensité de connaissances et de technologie. Dans ce contexte, l'importance accrue de la mise à jour des connaissances connaîtra des effets sans précédent sur la demande de formation post-secondaire et obligera bien des travailleurs à retourner sur les bancs d'école. L'ampleur de la tendance vers une grande qualification des travailleurs, la cadence à laquelle elle progressera et les facteurs qui la sous-tendent soulèvent bien des questions, entre autres au niveau de ce que ce phénomène représentera comme enjeux et défis pour les travailleurs.

Un groupe de travailleurs pour qui cette situation comporte un véritable défi est celui des femmes qui, en plus de devoir se soumettre aux exigences du milieu de travail doivent aussi composer avec d'autres rôles, notamment celui de mère et d'épouse, tout aussi demandant en temps et en énergie. Compte tenu de l'importance que revêt chacun de ces rôles, il n'est pas surprenant de constater que bon nombre d'entre elles finissent par s'exposer à des conflits interrôles. Malgré l'intérêt et les enjeux de ce phénomène de plus en plus répandu, Home (1998) souligne que très peu d'études ont porté sur trois rôles à la fois et plus particulièrement sur les conflits travail, famille et études. De plus, peu d'études ont utilisé des variables psychologiques pour comprendre les sources de conflits. Il apparaît donc intéressant d'aborder la question sous l'angle de la motivation

afin de savoir quel rôle peut jouer la motivation dans la manifestation des conflits interrôles (Senécal, Vallerand, & Guay, 2001).

Conflit travail-famille et détresse psychologique

Depuis le début des années 80, de nombreuses études se sont intéressées, avec l'arrivée massive des femmes mariées dans le milieu du travail, à l'effet du cumul des rôles et ont mis en évidence des effets négatifs de celui-ci sur le bien-être des individus (Frone, Russel, & Cooper, 1995; Izraeli, 1993; Matthews, Conger, & Wickrama, 1996; Small & Riley, 1990).

En plus des conflits, de nombreuses études ont rapporté des effets du cumul des rôles sur la détresse psychologique (Barnett, Marshall, & Pleck, 1992; Duxbury & Haines, 1991; Vinokur, Pierce, & Buck, 1999; Williams & Alliger 1994). Parmi les facteurs qui ont servi à expliquer la présence de détresse psychologique, notons entre autres : le statut d'emploi (Barnett & Baruch, 1985; McLanahan & Adam, 1989; Stanfeld, Fuhrer, Shipley, & Marmot, 1999; Veroff, Douvan, & Kulka, 1981), la présence d'enfants ainsi que leur âge (Bedeian, Burk & Moffett, 1988; Home, 1998; Izraeli, 1993; Parry, 1986; Voydanoff, 1988), les horaires de travail (Barnett & Brennan, 1995; Hammer, Allen, & Grisby, 1997; Hughes & Galinsky, 1994), le niveau socio-économique (Matthews, Stansfeld & Power, 1999; Power & Matthews, 1997), le niveau de responsabilité concernant les tâches (Ross & Mirowki, 1988; Umberson & Gove, 1989) et la satisfaction dans les rôles (Voydanoff & Donnelly, 1999).

Plus récemment, un débat important s'est développé autour des quelques résultats inconstants sur les effets négatifs du cumul des rôles travail-famille pour

soutenir que parfois, ces rôles multiples procurent aussi des effets positifs. Des recherches récentes sur les rôles multiples (Barnett & Hyde, 2001; Perry-Jenkins, Repetti, & Crouter, 2000) ont permis d'établir que le cumul des rôles pouvait avoir des effets bénéfiques (Carrier & Roskies, 1993; Marks, 1977; Rosin & Korabik, 1995; Thoits, 1983; Weeks & Nantel, 1995). Bien que certaines études attestent des effets positifs associés au cumul des rôles, Barnett et Hyde (2001) font valoir qu'il existe une certaine limite à ces effets bénéfiques et citent en exemple l'étude de Voydanoff et Donnelly (1999) dans laquelle les auteurs rapportent une relation curvilinéaire entre le temps passé dans un rôle et la détresse psychologique. Dans le cadre de la présente étude, la notion de bénéfice est envisagée dans le sens du sentiment positif ressenti à l'égard de l'accomplissement des différents rôles.

À la lumière des résultats cumulés au cours des dernières années et devant les nombreux résultats opposés, il apparaît pertinent de s'intéresser à l'étude des effets tant positifs que négatifs du cumul des rôles travail-famille. Enfin, les exigences actuelles du marché du travail nous amènent aussi à considérer l'ajout d'un nouveau rôle soit celui d'étudiant.

Conflit travail-famille-études

Les femmes qui cumulent les responsabilités familiales et le travail font partie du groupe qui prend le plus d'expansion dans les milieux scolaires (Home, 1998). Selon une étude de Hirsch et Raptkin (1986), elles sont aussi les plus vulnérables aux conflits interrôles et à la surcharge. Home (1998), quant à elle, rapporte que le manque de ressources financières de même que les exigences de la vie étudiante expliqueraient ces

conflits interrôles. Pour sa part, Hall (1972) souligne que le rôle familial est une source majeure de tension et de conflit pour les femmes de niveau collégial. Dans une autre étude, Van Meter (1976) observe que la pression du temps, la surcharge de travail, de même que la fatigue contribuent toutes à la tension des femmes collégiennes et que les conflits de rôles liés aux études seraient amoindris par le sentiment de faire la bonne chose en retournant aux études. Bien qu'ils soient peu nombreux, les écrits sur la conciliation travail-famille-études nous persuadent que l'ajout du rôle d'étudiant dans la vie d'un individu, vient modifier la relation travail-famille. L'influence de ce rôle sur les conflits, la détresse psychologique ou les bénéfices liés au cumul travail-famille mérite d'être examiné avec soin.

Par ailleurs, la grande majorité des recherches sur les conflits interrôles se sont surtout attardés à des facteurs sociologiques tels : le nombre d'heures de travail, le nombre d'enfants, le statut social ou à des facteurs psychologiques tels: le stress, l'épuisement, la santé mentale, la satisfaction de vie, la qualité de vie, etc. Ces variables ne permettent pas de comprendre les mécanismes cognitifs ou émotifs qui pourraient rendre compte de ces conflits. Ainsi, comme le mentionnent Senécal et al. (2001), très peu ont regardé la notion de conflits interrôles sous l'angle de la motivation. Comme la motivation détermine et oriente le comportement de l'individu et qu'elle possède une valeur évaluative et prédictive de l'organisme humain en situation d'adaptation, celle-ci apparaît tout indiquée comme objet d'étude.

La motivation

Parmi les théories qui se sont avérées fort utiles pour étudier la motivation, celle de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 1991) apparaît comme la plus pertinente dans le cadre de la présente étude. Cette théorie postule que le comportement peut être vu comme motivé intrinsèquement, extrinsèquement ou amotivé (i.e. non motivé).

La motivation intrinsèque réfère au fait de faire une activité pour elle-même et pour le plaisir que l'on retire de la participation à l'activité. Les activités intrinsèquement motivantes impliquent l'absence de récompenses matérielles ou de contraintes. Selon Deci et Ryan (1985), la motivation intrinsèque est issue des besoins de compétence, d'autodétermination et d'appartenance sociale (deCharms, 1968; Deci, 1975; White, 1959). Les activités qui amèneront une personne à se sentir compétente ou autodéterminée sont intrinsèquement gratifiantes et seront effectuées de nouveau, car elles nourrissent ces besoins fondamentaux de la personne (voir Vallerand & Halliwell, 1983).

La motivation extrinsèque réfère au fait de faire une activité pour des fins externes à cette dernière, comme celles de recevoir des récompenses ou d'éviter des punitions (Deci, 1975). Dans ce cas, l'activité représente un moyen pour une fin. Deci et Ryan (1985, 1991) ont proposé 4 grands types de motivation extrinsèque correspondant à des niveaux différents d'autodétermination. Ces types de motivation extrinsèque sont définis selon un continuum d'autodétermination allant de la régulation externe, le plus bas niveau sur le continuum, à la régulation intégrée.

En plus de la motivation intrinsèque et extrinsèque, Deci et Ryan (1985) proposent l'existence d'un dernier concept motivationnel d'importance, soit l'amotivation. La personne amotivée ne voit pas le lien entre ses actions et les conséquences découlant de ses actions. La résignation acquise (Abramson, Seligman & Teasdale, 1978) est une conséquence éventuelle de l'amotivation. Les comportements amotivés sont les moins autodéterminés parce qu'ils n'impliquent aucun sentiment de direction ou de contrôle et qu'ils reflètent chez la personne le sentiment de n'avoir aucun impact sur les divers événements de sa vie.

Comme le mentionne Vallerand (1994), l'éducation est sans doute le domaine où le plus grand nombre d'études fut effectué en vue d'appliquer la théorie de l'autodétermination à la compréhension de divers problèmes. C'est le cas pour la persévérance dans les études (Vallerand & Bissonnette, 1992) où les résultats ont démontré que ceux et celles qui ont persévéré dans le cours avaient, au début du trimestre, un profil motivationnel davantage autodéterminé par rapport aux études comparativement aux sujets qui ont abandonné le cours. Dans une autre étude sur le même sujet, Daoust, Vallerand et Blais (1988) observent qu'un profil motivationnel autodéterminé vis-à-vis des études est associé positivement à la persévérance dans les études chez des élèves du secondaire.

L'intérêt pour la théorie de l'autodétermination a également été démontrée au niveau des relations interpersonnelles. Par exemple, Blais, Sabourin, Boucher et Vallerand (1990) ont élaboré et testé avec succès un modèle motivationnel permettant de prédire le bonheur conjugal. Dans l'ensemble, ce modèle suggère que plus le profil motivationnel d'un conjoint vis-à-vis de la relation de couple est autodéterminé, plus il

percevra les comportements dans le couple de façon positive et plus il éprouvera de bonheur conjugal.

Dans le domaine du travail une étude (Blais, Lacombe, Vallerand & Pelletier, 1990) basée sur l'approche théorique de Deci et Ryan a examiné le profil motivationnel de 800 employés dans une entreprise offrant un service de livraison à travers le Québec. Les résultats ont démontré que les employés cadres et les secrétaires administratives avaient un profil motivationnel plus autodéterminé à l'égard de leur travail. De plus, les auteurs ont trouvé qu'un profil motivationnel autodéterminé par rapport au travail était associé de manière positive à des conséquences positives, par exemple la satisfaction et l'intérêt au travail ainsi qu'à un désir moins marqué de changer d'emploi. Par contre, un profil motivationnel non autodéterminé à l'égard du travail était généralement lié à un degré moindre de satisfaction et d'intérêt au travail, et à un degré plus élevé d'intention de changer d'emploi (Blais et al., 1990).

Les sports et loisirs ont aussi eu leur lot de recherches à partir de la perspective de Deci et Ryan. Les résultats de ces recherches ont révélé qu'un profil motivationnel autodéterminé vis-à-vis du sport était associé positivement à des émotions positives (Pelletier, Vallerand, Blais & Brière, 1993; Vallerand & Brière, 1990) et à la persévérance chez les nageurs (Pelletier, Blais & Vallerand, 1986; Pelletier, Brière, Blais & Vallerand, 1988). De plus, un profil motivationnel plus autodéterminé par rapport aux loisirs semble mener à des conséquences positives sur la santé mentale chez des étudiants du collégial (Pelletier, Vallerand, Blais & Brière, 1990).

Comme mentionné précédemment et ce, malgré l'abondance des recherches menées sur les conflits de rôles, deux recherches seulement ont été recensées sur le rôle de la motivation dans la gestion ou la perception du conflit interrôles soit celles de Lambert (1991) et de Senécal (1994). Dans le premier cas, l'étude portait sur les effets combinés du travail et de la famille sur la satisfaction, l'engagement et la motivation intrinsèque. Elle a permis d'établir que, contrairement aux femmes, les hommes qui démontrent un haut niveau de motivation intrinsèque au travail rapportent aussi un haut niveau de satisfaction au travail. Par ailleurs, aucune relation n'a pu être établie entre le conflit interrôles et la motivation intrinsèque. Dans le deuxième cas, l'auteur proposait une analyse motivationnelle de l'équilibre entre le travail et la famille. Elle a permis de mettre en relief que la motivation pouvait déterminer l'implication au travail et en famille à savoir, plus un individu est motivé de manière autodéterminée en famille et au travail plus il en retire des conséquences positives. Il est donc difficile à partir de ces deux études de pouvoir conclure sur la relation entre la motivation et le conflit interrôles.

Enfin, à la lumière des différentes recherches menées à partir de la perspective de Deci et Ryan, il est bien démontré que la théorie de l'autodétermination se veut un cadre conceptuel fort utile afin de mieux comprendre une variété de phénomènes dans divers secteurs de l'activité humaine et auprès de nombreuses populations étudiées.

Le but de la présente étude vise donc à intégrer quatre sphères de vie et par le fait même, à étudier l'impact de la motivation de l'individu au travail, en famille, dans

la vie de couple et aux études, sur des conséquences qui en découlent au niveau des conflits interrôles, des bénéfices liés aux sphères de vie en question et de la détresse psychologique. Les résultats issus des différentes études sur les conséquences associées aux différents types de motivation ont démontré que plus un individu est motivé de manière autodéterminée en famille, au travail et aux études, plus il en retirait des conséquences positives alors que la motivation non-autodéterminée produirait des conséquences négatives.

Sur la base des études recensées à ce jour, il est possible de formuler deux hypothèses. La première réfère à la théorie de l'autodétermination et veut qu'un individu est autodéterminée à l'égard des différentes sphères de vie (travail-famille-couple-études) vive des conséquences positives donc moins de conflit interrôles, moins de détresse psychologique et rapportera davantage de bénéfices alors qu'un individu motivé de manière non-autodéterminée à l'égard des différentes sphères de vie (travail-famille-couple-études) vive des conséquences négative donc plus de conflit interrôles, plus de détresse psychologique et rapportera moins de bénéfices. La seconde suggère que les résultats de l'analyse typologique donnent lieu à des profils correspondant aux différents construits motivationnels (motivation intrinsèque, motivation extrinsèque ou amotivation) et soient organisés en fonction des différents niveaux de contexte (travail, famille, vie de couple, études).

Méthode

Déroulement et participants

Les participants ont été répertoriés à partir d'un bassin de main-d'œuvre de 16 800 personnes oeuvrant pour le compte d'une même entreprise canadienne, dont 1 460 personnes étaient inscrites à un programme de formation à l'intérieur de la province du Québec. Une enveloppe a été acheminée aux 1 460 personnes ciblées par l'étude afin de solliciter leur participation. Cette enveloppe contenait une lettre de présentation, un formulaire de consentement, le questionnaire et une enveloppe de retour par courrier interne. Au total, 854 participants ont retourné leur questionnaire. Le taux de réponse est de 58,4%. De cet échantillon, 286 femmes vivant en couple et ayant au moins un enfant à la maison ont été sélectionnées pour les fins de la présente étude.

Instruments de mesure

Données sociodémographiques et socioprofessionnelles : Un questionnaire est utilisé pour recueillir de l'information sur les participants, notamment, l'âge, l'état civil, le nombre d'années de mariage ou de vie commune, le nombre d'enfants vivant à la maison ainsi que leur âge, le dernier diplôme complété, le nombre d'heures de cours suivis par semaine, le nombre d'heures de transport requises pour se rendre au travail et au cours, le revenu familial, ainsi que les raisons qui motivent les participants à entreprendre un programme structuré de formation.

Niveau de responsabilité face aux tâches familiales : Il a été évalué à partir d'une version abrégée de l'échelle de Huppé et Cyr (1997) comportant 7 énoncés portant sur l'entretien ménager, les soins aux enfants, les travaux autour de la maison, les courses, la gestion financière et la planification des loisirs et vacances. Pour chacun

des énoncés, les répondants évaluent leur degré de responsabilité, en utilisant une échelle de type Likert (1 à 5: responsabilité d'une autre personne à responsabilité entière du répondant). Les résultats d'une analyse factorielle en composantes principales permettent de soutenir la structure unidimensionnelle de l'outil. Ce facteur explique 51,8 % de la variance. Dans la présente étude, le coefficient alpha se situe à .75.

Inventaire des motivations au travail de Blais (IMTB) : Cet inventaire de 31 items a été développé et validé par Blais, Lachance, Brière, Riddle et Vallerand (1993). Il est fondé sur la théorie de l'autodétermination et évalue huit types de motivation : trois motivations intrinsèques (à la connaissance, aux stimulations, et à l'accomplissement), trois motivations extrinsèques (par régulation externe, introjectée et identifiée) et deux amotivations (interne et externe). L'individu doit répondre à la question suivante : « Pourquoi faites-vous ce genre de travail? ». Les énoncés correspondent à chacun des huit types de motivation. Le format d'échelle de réponse de type Likert varie de 1 (« pas du tout en accord ») à 7 (« très fortement en accord »). Comme dans les études antérieures (Blais et al., 1990; Grolnick et Ryan, 1997; Senécal et al. 2001), l'index global de motivation autodéterminée a été calculé. Le score peut varier de -18 à 18. Une analyse factorielle confirmatoire appuie le fait que l'IMTB est composé de huit échelles (facteurs) et que les items postulés pour chacune d'entre elles représentent bien leur échelle respective. Au niveau de la fidélité de l'instrument, les coefficients alpha varient de .73 à .93. Ces résultats confirment donc l'homogénéité des échelles de l'IMTB. L'échelle démontre, de plus, une stabilité dans le temps pour une période d'un an et demi. Les coefficients varient de .54 à .72. De plus, les échelles sont faiblement associées à la désirabilité sociale. Par ailleurs, cette échelle est conforme au

postulat stipulant que les motivations se situent de façon distincte sur un continuum d'autodétermination.

Échelle de motivation vis-à-vis des activités familiales (ÉMAF) : Cette échelle a été développée et validée par Senécal, et Vallerand, (1999) et sert à mesurer la motivation de la personne à participer aux différentes activités familiales. Un total de 20 énoncés composent cette échelle et permet d'évaluer 5 activités familiales soit les activités reliées aux apprentissages des enfants, les activités sportives ou culturelles, les activités sociales faites en famille, les activités de loisirs faites en famille et une dernière qui regroupe l'ensemble des activités familiales. Pour chaque activité, on demande à la personne pourquoi elle y participe. On présente quatre types de raisons, lesquelles correspondent à quatre types de motivation différents soit; la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque de type identifié, la motivation extrinsèque de type introjecté et la motivation extrinsèque de type externe. On demande à la personne d'indiquer à quel point chaque type de raison correspond à ce qu'elle ressent personnellement lorsqu'elle accomplit l'activité familiale en question. La personne doit répondre sur une échelle de type Likert allant de 1 (« pas du tout en accord ») à 7 (« très fortement en accord »). L'index global de motivation autodéterminée a été calculé de la même façon que pour l'IMTB et le score peut varier de -18 à 18. Les indices de cohérence interne (alpha de Cronbach) des différentes sous-échelles de motivation sont tous supérieurs à .70. En ce qui a trait à la validité de construit de l'ÉMAF, les résultats des corrélations inter-échelles de motivation démontrent que le continuum de motivation est bien représenté et soutiennent la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 1991).

Échelle de la motivation dans la vie de couple : Cette échelle a été développée et validée par Blais, Sabourin, Boucher et Vallerand (1990). Elle se compose de 20 items. L'individu doit répondre à la question suivante : « Pourquoi êtes-vous en relation? » en fonction de 6 types de motivation soit : la motivation intrinsèque, 4 types de motivation extrinsèque (par régulation intégrée, identifiée, introjectée, et externe) et l'amotivation. Les énoncés correspondent à chacun des 6 types de motivation. Le format d'échelle de réponse (type Likert) est identique à l'échelle mentionnée ci-dessus. L'index global de motivation autodéterminée a été calculé de la même façon que pour les deux échelles précédentes. Le score peut varier de -18 à 18. Le coefficient alpha pour le score global de ce questionnaire est de .82.

Échelle de la motivation aux études (EME) : Cette échelle a été développée et validée par Vallerand, Blais, Brière et Pelletier (1989). Elle se compose de 7 sous-échelles mesurant trois types de motivation intrinsèque (à la connaissance, à l'accomplissement et aux sensations), trois types de motivation extrinsèque (régulation externe, introjectée et identifiée) et l'amotivation. Les énoncés correspondent à chacun des sept types de motivation de type Likert varie de 1 (« pas du tout en accord ») à 5 (« complètement en accord »). Comme dans les études antérieures (Blais et al., 1990; Gronick & Ryan, 1997; Senécal et al. 2001), l'index global de motivation autodéterminée a été calculé. Le score peut varier de -12 à 12. Cette échelle fut validée auprès de 358 étudiants de niveau collégial. Les résultats d'une analyse factorielle confirmatoire ont également confirmé la structure à 7 facteurs de l'EME. En plus, la validité de construit de l'EME a été soutenue par une série de corrélations entre les 7 sous-échelles ainsi qu'entre ces dernières et certaines variables servant d'antécédents et

de conséquences pertinentes pour le secteur de l'éducation. Par ailleurs, les corrélations test-retest sont relativement élevées, variant de .69 à .81. Ces résultats démontrent donc la stabilité temporelle de l'instrument et ce, pour toutes les sous-échelles. Enfin, les coefficients alpha pour le score global et pour les échelles varient de .62 à .86.

Pour chacune des quatre échelles précédentes, un index de motivation est calculé afin d'évaluer le niveau de motivation autodéterminée des participants (voir Vallerand, 1997, pour une recension exhaustive). Le calcul de l'index implique l'attribution d'un poids positif aux scores des sous-échelles MI et ME par régulation identifiée et d'un poids négatif aux scores des sous-échelles ME par régulation externe et amotivation. Chaque poids est multiplié par le pointage du participant pour les sous-échelles et la somme de ces sous-échelles fournit l'index global d'autodétermination. La formule utilisée pour calculer cet index est la suivante : $(2 \times \text{MI} + 1 \times \text{ME identifiée}) - (1 \times \text{ME par régulation externe} + 2 \times \text{l'amotivation})$.

Conflits interrôles issus du travail : La version française de l'échelle de conflit interrôles de Small et Riley (1990), le «Work Spillover Scale (WSS)», a été utilisée dans plusieurs recherches québécoises sur la conciliation travail-famille (Lachance, Tétreau, & Pépin, 1997; Pérodeau et al., 2000) afin de mesurer le conflit entre le travail et quatre rôles de vie soit celui de parent, de conjoint, de responsable des tâches ménagères et des loisirs. Aux fins de la présente recherche, le rôle d'étudiant a été ajouté. Chacune de ces sous-échelles se compose de 5 énoncés pour un total de 25. Les participants doivent indiquer leur niveau d'accord avec chacun d'eux à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1=fortement en désaccord à 5=fortement en accord). Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été

effectuée à partir des données recueillies auprès de 854 travailleurs qui ont répondu au questionnaire. Les résultats permettent de soutenir la structure dimensionnelle de l'outil. Les cinq facteurs retenus expliquent 67,2 % de la variance. Dans la présente étude, les coefficients alpha pour les sous-échelles varient de .84 à .89.

Conflits interrôles issus de la famille : Cette échelle est une adaptation du questionnaire développé par Lachance (1998) et a été utilisée afin de mesurer le niveau de conflit entre la famille et les activités professionnelles et para-professionnelles. Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été effectuée à partir du même échantillon que le précédent. Les résultats de cette analyse permettent l'identification de trois facteurs qui expliquent 55,3 % de la variance. Le premier regroupe 7 items où les responsabilités familiales interfèrent avec les activités professionnelles ou para-professionnelles (p. ex., mes responsabilités familiales ne me permettent pas d'assister à tous mes cours). Le deuxième et le troisième facteur comprennent trois items chacun où la source de conflit provient respectivement de la vie de couple (p. ex., mon conjoint me fait des reproches sur la quantité de temps que je consacre à mon travail) et des enfants (p. ex., je m'absente souvent du travail à cause de mes enfants). Dans la présente étude, les coefficients alpha pour les sous-échelles varient de .70 à .81.

Conflits interrôles issus des études : Cette échelle est une adaptation de l'échelle de conflit interrôles de Small et Riley (1990) et a été utilisée afin de mesurer le niveau de conflit entre les études et cinq rôles de vie soit celui de travailleur, de parent, de conjoint, de responsable des tâches ménagères et des loisirs. Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation oblimin a été effectuée à partir du même

échantillon que pour les deux échelles précédentes. Les résultats de cette analyse permettent de soutenir la structure dimensionnelle de l'outil. Les cinq facteurs retenus expliquent 72,4 % de la variance. Dans la présente étude, les coefficients alpha pour les sous-échelles varient de .86 à .93.

Effets bénéfiques liés au cumul des rôles : Ils ont été évalués à l'aide de l'échelle de Tessier, Beaudry et Savoie (1992). Elle sert à mesurer le degré auquel les participants jugent positif leur fonctionnement dans diverses sphères de vie : le travail, la famille. Dans le cadre de la présente étude, une sous-échelle a été développée dans le but d'évaluer les bénéfices inhérents au rôle d'étudiant. Chacune des sous-échelles comporte un nombre différent d'énoncés pour un total de 17. La première sous-échelle (6 items) traite du travail. La deuxième (7 items) concerne le rôle familial et la dernière (4 items) porte sur le rôle d'étudiant. Les participants doivent indiquer leur niveau d'accord avec chaque item à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1=« Très différent de ma situation » à 6=« Très semblable à ma situation »). Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été effectuée à partir du même échantillon que celui mentionné ci-dessus. Les résultats de cette analyse permettent de soutenir la structure dimensionnelle de l'outil. La solution finale explique 70,5 % de la variance. En raison de la faible communauté de certains items et dans le but de faire en sorte qu'un item sature sur un seul facteur, 6 énoncés ont été retirés de l'analyse. La solution finale comporte 11 items. Les coefficients alpha des trois sous-échelles varient de .75 à .88.

Détresse psychologique : Elle a été évaluée à l'aide de l'indice de détresse psychologique de l'Enquête Santé Québec (IDPESQ). Celui-ci est une traduction

française de Prévillle, Boyer, Potvin, Perreault et Légaré (1992). L'IDPESQ mesure un ensemble de symptômes qui correspond au concept de détresse psychologique réparti en quatre dimensions : dépression, anxiété, irritabilité et problèmes cognitifs. Les énoncés font référence aux sept derniers jours et sont évalués à l'aide d'une échelle Likert se rapportant à la fréquence d'apparition des symptômes (de 1=jamais à 4= très souvent). La version réduite de l'IDPESQ a été utilisée dans la présente étude en raison de ses qualités psychométriques et de son équivalence avec la version de 29 items (Prévillle et al., 1992). Le coefficient alpha pour l'ensemble des 14 items dans cette étude est de .91.

Résultats

La section des résultats comporte trois parties. La première présente les profils motivationnels. La deuxième traite des différences entre les profils en ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles. La dernière aborde le conflits interrôles, les bénéfices et la détresse psychologique selon les profils motivationnels.

Profils motivationnels

Une analyse typologique (cluster analysis) a été réalisée dans le but d'établir les profils motivationnels retrouvés dans l'échantillon en rapport avec quatre rôles principaux : travailleur, parent, conjoint, étudiant. Ainsi, les variables considérées dans l'analyse sont les quatre échelles de motivation dans les rôles.

Dans un premier temps, des groupes homogènes ont été formés par la méthode de classification hiérarchique ascendante de Ward basée sur la mesure de distance

euclidienne au carré. Étant donné que l'échelle de mesure des variables n'est pas la même, cette analyse a été effectuée à partir des données brutes standardisées. Le nombre de groupes dans l'analyse a été déterminé par le pourcentage de changement dans les coefficients d'agglomération et l'inverse du point d'inflexion. Afin d'identifier le nombre optimal de groupes, les résultats ont été évalués de façon à s'assurer que la solution retenue corresponde à des résultats interprétables au plan théorique et que la variance expliquée soit satisfaisante.

En guise de complément, une analyse typologique non hiérarchique (k-moyennes) a été effectuée en considérant le nombre de groupes et la valeur des centres de gravité obtenue pour chaque profil dans l'analyse précédente (hiérarchique). Cette façon de procéder permet de profiter des avantages reconnus pour ces deux types d'approches (Milligan, 1980). La méthode non hiérarchique est moins sensible aux valeurs extrêmes, au choix de la mesure de distance retenue et à l'inclusion de variables peu appropriées. Sa procédure de calcul permet également de raffiner les résultats en modifiant le groupe d'appartenance de certains cas en cours d'analyse. L'utilisation préalable d'une méthode hiérarchique facilite l'identification du nombre de groupes à retenir, évite de définir les centres de gravité de chaque profil de façon arbitraire ou aléatoire et aide à repérer les cas extrêmes (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1995).

Les résultats font ressortir la présence de cinq profils de motivation dans les rôles au sein de l'échantillon. Le premier profil se caractérise par une motivation intrinsèque dans les rôles de travailleuse, de mère, de conjointe et d'étudiante (TOUS). Le second profil regroupe des femmes peu motivées intrinsèquement à l'égard des quatre rôles et plus particulièrement celui de mère (PEU PARENTAL). Un troisième

groupe de femmes affiche un profil peu motivé intrinsèquement à l'égard de la sphère qui touche la vie conjugale (PEU CONJUGAL) alors qu'un quatrième groupe rassemble des femmes caractérisées par leur motivation autodéterminée dans les sphères de vie famille et couple (VIE PRIVÉE). Enfin, un cinquième et dernier profil décrit des femmes qui se distinguent par une motivation autodéterminée dans la sphère des études (ÉTUDES).

Des analyses de variance ont été effectuées dans le but de vérifier à quel point les quatre échelles de motivation permettent de discriminer les femmes appartenant à chacun des profils retrouvés. Les résultats d'une analyse de variance multivariée, selon le critère de Wilks, révèlent une différence significative entre les cinq profils dégagés par l'analyse typologique en ce qui a trait à la motivation dans les quatre sphères de vie évaluées ($F(16, 850) = 95.16; p < .001$). Cette différence explique 54 % de la variance.

Des analyses univariées ont servi à déterminer les différences significatives entre les profils. En raison du nombre de tests effectués, le seuil de signification considéré pour ces analyses est de .01. Ces analyses font ressortir des différences entre les profils pour chacune des échelles de motivation (voir tableau 1).

Insérer tableau 1 ici

Les résultats confirment la construction des profils. Le profil TOUS obtient des scores de motivation les plus élevés dans l'ensemble des sphères évaluées. Le profil ÉTUDES obtient un des scores de motivation les plus autodéterminés sur la dimension études. De plus, le profil VIE PRIVÉE obtient les moyennes les plus faibles pour les

sphères travail et études et parmi les plus fortes dans les sphères couple et famille. Par ailleurs, le profil PEU CONJUGAL obtient un score de motivation non-autodéterminée et un score inférieur à tous les groupes sur la dimension couple. Enfin, le profil PEU PARENTAL obtient un score de motivation inférieur à tous les autres groupes sur la dimension parentale.

Caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles

Des test de χ^2 et des analyses de variances ont été effectués afin de comparer le profil sur le plan des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles. Les résultats révèlent aucune différence significative pour les variables : scolarité, grade postulé, statut d'emploi, aide ménagère, la participation du conjoint au marché du travail revenu, âge, nombre d'années d'ancienneté, nombre d'heures travaillées par semaine, nombre d'heures de cours par mois (voir tableau 2 et 3). Toutefois, une différence significative a été obtenue en regard du niveau des responsabilités face aux tâches familiales. Le profil PEU CONJUGAL obtient une moyenne supérieure sur l'échelle de responsabilité à celle du profil TOUS et PEU PARENTAL. Ce groupe se distingue également des autres en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées par le conjoint lequel est significativement plus élevé.

Insérer le tableau 2 et 3 ici

Les profils ont également été comparés sur les raisons ayant motivé les femmes à poursuivre des études. Les résultats affichent aucune différence au niveau des raisons

« avancement », « perfectionnement », «diplôme» et «exigences du poste». Par ailleurs, une proportion plus élevée de femmes du profil TOUS poursuivent des études par intérêt personnel comparativement aux femmes des profils PEU PARENTAL et VIE PRIVÉE. De plus, une plus grande proportion de femmes du profil VIE PRIVÉE disent étudier par «obligation de l'employeur» en comparaison aux femmes des autres profils.

Conflits interrôles, bénéfices et détresse psychologique selon les profils motivationnels

Afin de comparer les profils motivationnels en regard des conflits interrôles issus du travail, de la famille et des études ainsi que les bénéfices associés à chacun de ces rôles, des analyses de variance multivariées ont été effectuées. De plus, une analyse de variance univariée a aussi été réalisée dans le but de comparer les profils motivationnels sur la détresse psychologique.

Les résultats de l'analyse multivariée démontrent que les profils diffèrent en ce qui a trait aux conflits issus du travail ($F(20,731) = 2,43 \ p<.001$). Cette différence explique 5 % de la variance. Pour leur part, les résultats aux analyses univariées (voir tableau 4) indiquent qu'il y a une différence en ce qui a trait au conflit provenant du travail sur l'ensemble des cinq autres rôles. Le profil TOUS rapporte moins de conflits travail-conjoint et travail-études que le profil VIE PRIVÉE. De plus, le profil TOUS affiche moins de conflits travail-enfant que le profil PEU PARENTAL et moins de conflit travail-loisirs que les groupes PEU CONJUGAL et ÉTUDES, de même que moins de conflit travail-organisation de la maison que le profil ÉTUDES.

Insérer le tableau 4 ici

Les résultats de l'analyse multivariée démontrent que les profils diffèrent en ce qui a trait aux conflits issus de la famille ($F(12,656) = 4,75$ $p < .001$). Cette différence explique 7 % de la variance. Pour leur part, les résultats aux analyses univariées indiquent qu'il y a une différence en ce qui a trait au conflit provenant des responsabilités familiales et de la vie de couple alors qu'aucune différence significative n'est dégagée en ce qui concerne les enfants. Enfin, le profil PEU CONJUGAL rapporte plus de conflit que tous les autres profils sur la dimension couple et que le profil TOUS pour ce qui est des responsabilités familiales.

Les résultats de l'analyse multivariée démontrent que les profils diffèrent en ce qui a trait aux conflits issus des études ($F(20,843) = 4,05$ $p < .001$). Cette différence explique 7 % de la variance. Les résultats aux analyses univariées indiquent qu'il y a une différence en ce qui a trait au conflit provenant du travail sur l'ensemble des cinq autres rôles. Le profil TOUS démontre moins de conflit études-enfant, études-loisirs et études-travail que les autres profils. De plus, le profil TOUS affiche moins de conflits études-organisation de la maison que les profils PEU CONJUGAL, VIE PRIVÉE et ÉTUDES. Enfin, le profil TOUS rapporte moins de conflit études-conjoint que les profils PEU CONJUGAL ET VIE-PRIVÉE.

Les résultats de l'analyse multivariée démontrent que les profils diffèrent en ce qui a trait aux bénéfices issus des trois sphères (travail-famille-études) ($F(12,712) = 20,02$ $p < .001$). Cette différence explique 23 % de la variance. Les résultats aux analyses

univariées indiquent qu'il y a une différence en ce qui a trait aux bénéfices provenant des trois sphères. Le profil TOUS rapporte plus de bénéfices liés au travail que les autres profils. Pour ce qui est des bénéfices liés à la famille, les femmes du profil TOUS affirment vivre plus de bénéfices, que tous les autres groupes à l'exception du profil VIE PRIVÉE. De plus, les femmes de ce dernier profil estiment vivre plus de bénéfices que les femmes du profil PEU PARENTAL et celles du profil PEU CONJUGAL. Par ailleurs, les femmes des profils ÉTUDES et PEU PARENTAL disent vivre plus de bénéfices liés à la famille que celles du profil PEU CONJUGAL. Enfin, le profil TOUS rapporte plus de bénéfices liés aux études que tous les autres profils alors que le profil ÉTUDES en rapporte davantage que le profil VIE PRIVÉE.

Les résultats de l'analyse de variance univariée démontrent que les profils diffèrent en ce qui a trait à la détresse psychologique ($F(4,279) = 12,95$ $p < .001$). Cette différence explique 16 % de la variance. Le profil TOUS démontrent moins de détresse psychologique que tous les autres profils.

Discussion

Le but de cette étude était d'étudier la relation entre la motivation et les effets positifs et négatifs du cumul de rôles chez des femmes qui occupent simultanément quatre rôles soit : travailleuse, mère, conjointe et étudiante.

Les résultats du profil TOUS, appuient la théorie de l'accroissement de Barnett & Hyde (2001) et soutiennent la conception voulant que l'accumulation des rôles mène à l'épanouissement et au développement personnel. En effet, les données de ce groupe

mettent en évidence un niveau de motivation autodéterminée et de bénéfices plus élevés que tous les autres profils. De plus, ce groupe affiche le niveau de conflits interrôles et de détresse psychologique le plus faible de l'ensemble des profils. Il se distingue aussi par le fait qu'il représente le groupe d'individus qui invoque le plus souvent « l'intérêt personnel » (une raison à forte teneur intrinsèque) pour justifier la poursuite des études. Ces résultats sont conformes à d'autres études qui ont aussi permis de démontrer que le fait de cumuler plusieurs rôles n'entraîne pas d'effet négatif sur la santé et le bien-être des femmes (Barnett & Baruch, 1985; Barnett, Marshall & Pleck, 1992; Dompierre, 1993; Forgays & Forgays, 1993; Hog & Seltzer, 1995; Simons, 1992). De plus, ils ajoutent à notre compréhension du phénomène positif du cumul des rôles en indiquant que cet effet positif se retrouve chez les personnes qui sont autodéterminées par rapport à ces rôles. Ces résultats corroborent aussi un nombre important de travaux en motivation humaine. Par exemple, un profil de motivation autodéterminée est associé positivement à la persévérance dans les études chez des élèves du secondaire (Daoust & al., 1988), au bonheur conjugal dans la vie de couple (Blais, et al. 1990), à la satisfaction et l'intérêt au travail ainsi qu'à un désir moins marqué de changer d'emploi (Blais, et al. 1990).

Par ailleurs, résultats de cette étude sont d'autant plus convaincants qu'ils ont été obtenus en mesurant des caractéristiques autres que le nombre de rôles occupés ce qui tient compte d'une critique souvent formulée à l'égard de la théorie de l'accroissement (Baruch, Biener, & Barnett, 1987; Froberg, Gjerdingen, & Preston, 1986; McBride, 1990).

Par ailleurs, les données ont aussi révélé que le profil PEU CONJUGAL affiche le nombre d'heures de travail par le conjoint le plus élevé. Au niveau des conséquences, ce profil rapporte aussi le plus haut niveau de conflit issu de la famille en rapport aux responsabilités familiales, de même que le plus haut niveau de détresse psychologique et la plus faible moyenne de bénéfices totaux de tous les profils. Ces résultats sont conformes aux études sur les couples à double carrière qui mettent en évidence la relation entre la qualité de la relation conjugale et son effet modérateur « buffering effect » sur le conflit travail-famille (Barnett, 1994; Milkie & Peltola, 1999; Marks, Huston, Johnson, & MacDernid, 2001). Par exemple, dans l'étude de Marks et al. (2001), les auteurs ont remarqué que l'équilibre travail-famille est meilleur lorsque le niveau de satisfaction maritale est élevé, de même que lorsque les femmes sont laissées seules moins d'heures avec la responsabilité des enfants.

Concernant les raisons qui motivent les femmes à poursuivre des études, le Profil VIE PRIVÉE invoque significativement plus souvent « l'obligation de l'employeur » que tous les autres profils. Ce résultat peut s'expliquer en partie en raison de la dimension professionnelle que comporte le rôle d'étudiant chez des personnes qui retournent aux études. Ainsi, les heures accordées aux études deviennent pour ces femmes un prolongement de la charge de travail, lequel peut susciter par le fait même un sentiment de coercition.

Par ailleurs, les profils PEU PARENTAL et PEU CONJUGAL suivent significativement moins des cours par « intérêt personnel » que le profil TOUS. Il importe de rappeler que ces deux profils sont aussi les moins autodéterminés sur la

dimension études. Ils sont aussi les deux profils, avec le profil VIE PRIVÉE, qui retirent le moins de bénéfices au niveau des études.

Forces et faiblesses de l'étude

Au niveau des limites de l'étude, il faut noter une sous-représentation de certains groupes d'âge comme les 25 à 35 ans de même que la nature de l'échantillon qui est composé de femmes ayant une moyenne d'âge et un niveau socio-économique élevé. Cela a pour effet de limiter la portée de la généralisation des résultats à d'autres types de catégorie d'âge ou de population de travailleurs. De plus, puisque l'échantillon provenait tous du même employeur, il aurait été pertinent d'inclure une mesure de désirabilité sociale afin de contrôler ces effets. Enfin, notons que les analyses en profils sont aussi très sensible à la population étudiée.

Dans des recherches futures, il serait pertinent de voir si les résultats obtenus à partir d'un groupe de femmes seraient comparables à celui des hommes. De plus, il serait intéressant de tenir compte de la durée des études entreprises. Par exemple, une étude de Baker (2001) a permis d'établir que le conflit de rôles chez des étudiants en soins infirmiers était significativement plus important à la troisième année de scolarité qu'à la première et à la deuxième ce qui justifierait la poursuite de cette étude sur une base longitudinale. Cette dernière méthode permettrait aussi de vérifier l'hypothèse voulant qu'un individu motivé de manière non autodéterminée à l'égard des études serait plus sujet à l'abandon des études en cours de programme qu'un individu motivé de manière autodéterminée (Vallerand & Bissonette; 1992; Vallerand, Fortier, & Guay, 1997).

En raison des résultats obtenus par le profil PEU CONJUGAL, il serait également pertinent d'ajouter une mesure d'ajustement dyadique afin de contrôler cet effet ou encore de dégager les mécanismes en jeu.

D'autres facteurs, comme les symptômes physiques et les stressseurs chroniques, reconnus pour leur lien avec la santé mentale, mériteraient aussi d'être considérés dans les recherches futures afin de mieux cerner les effets négatifs du cumul des rôles et leurs liens avec les profils motivationnels.

Enfin, comme le mentionne Senécal et al. (2001), très peu de recherches se sont attardés à l'étude de la motivation en lien avec le conflit interrôles. Or, à la lumière des résultats présentés dans le cadre de cette étude, il apparaît pertinent de poursuivre dans le même domaine puisque cet examen permet de mieux cerner des composantes cognitives et émotionnelles qui rendent compte de ces conflits.

Conclusion

Malgré les limites énoncés, il demeure que l'analyse de profil présenté dans cette étude a permis de confirmer la première hypothèse voulant qu'un haut niveau de motivation engendre des conséquences positives. En effet, dans la présente étude, les individus qui se disent motivés intrinsèquement dans une sphère de vie en particulier rapportent aussi un faible niveau de conflit interrôles, de détresse psychologique de même qu'un plus haut taux de bénéfice pour cette même sphère de vie. En plus d'apporter un appui empirique supplémentaire à la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan, (1985, 1991), les résultats confirment aussi la seconde hypothèse voulant que les profils motivationnels obtenue correspondent aux différents construits

motivationnels (motivation intrinsèque, motivation extrinsèque ou amotivation). Lesquels sont dans certains cas aussi organisés en fonctions des différents niveaux de contexte (travail, famille, vie de couple, études) tel que définit dans le modèle hiérarchique de Vallerand (1997).

Enfin, dans un contexte où la performance et le rendement financier des organisations reposent sur la connaissance, l'innovation et le changement, il ne fait nul doute que le retour aux études fait désormais partie de la nouvelle réalité des travailleurs. Nous savons maintenant que des variables antécédentes comme la motivation peuvent permettre de prédire l'impact d'une telle situation sur l'individu. Par ailleurs, si nous ne voulons pas indûment créer des situations non désirables pour les femmes, il nous faudra mieux sélectionner, orienter et coacher ces dernières avant de les placer face aux enjeux associés à la conciliation travail-famille-études. Pour ce faire, nous estimons que l'évaluation du niveau de motivation aux études, de même que les raisons qui les motivent, pourraient servir à prévenir certaines situations non gagnantes. À défaut de pouvoir permettre à certaines femmes de se soustraire à un retour aux études dans le cadre de leur fonction, les organisations aussi bien que les milieux académiques auraient avantage à être plus soutenant et à recourir à des programmes adaptés à la réalité de ces dernières.

Références

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans : Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Baker, C. R. (2001). Role strain in male diploma nursing students: A descriptive quantitative study. *Journal of Nursing Education*, 40(8),378-380.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56(3), 647-656.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work-family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monograph*, 2, 125-182.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3) 259-276.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.

- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54(2) 358-367.
- Baruch, G., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42, 130-136.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3) 475-491.
- Blais, M. R., Sabourin, S., Boucher, C., & Vallerand, R. J. (1990). Toward a motivational model of couple happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021-1031.
- Blais, M. R., Lachance, L., Brière, N. M., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., & Vezina, M. (1998). *Les impacts positifs et négatifs de la transformation du réseau de la santé sur la vie professionnelle, la vie familiale et la santé des infirmiers et infirmières de l'agglomération de Québec*. Santé Canada, PNRDS.

- Carrier, S., & Roskies, E. (1993). Quelles sont les conditions qui affectent la santé des femmes à rôles multiples? *Psychologie Canadienne*, 34, 26-44.
- Daoust, H., Vallerand, R. J., & Blais, M. R.. (1988). Motivation and education : A look at some important consequences. *Canadian Psychology*, 29, 172.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York : Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York : Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self : Integration in personality. In R. Dienstbier (Éd.), Nebraska symposium on motivation : Vol. 38. *Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln, NE : University of Nebraska Press.
- Dompierre, J. (1993). Rôle sociaux et stress au travail : comparaison homme-femme. *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 165-184.
- Duxbury, L., & Haines, G. (1991). Predicting alternative work arrangements from salient attitudes: A study of decision makers in the public sector. *Journal of Business Research*, 23(1) 83-97.

Forgays, D. K. & Forgays, D. G. (1993). Personal and environmental factors contributing to parenting stress among employed women. *European Journal of Personality*, 7, 107-118.

Froberg, D., Gjerdingen, D., & Preston, M.(1986). Multiple roles and women's mental and physical health: What have we learned? *Women & Health*, 11(2) 79-96.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.(1995). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. In Crandall, Rick Perrewe, Pamela L(Eds).*Occupational stress: A handbook. Series in health psychology and behavioral medicine*. (pp. 129-150).

Grolnick, W. S., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1997). Internalization within the family: The self-determination theory perspective. In Grusec, Joan E & Kuczynski, Leon (Eds). *Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory*. (pp. 135-161).

Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C.(1995). An examination of the effect of the six type of error perturbation on 15 clustering algorithms. *Psychometrika*, Vol 45, 325-342.

Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict : The role behavior of college women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-489.

- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T.D. (1997). Work-family conflict in dual earning couples : Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hirsch , A., & Rapkin, B. (1986). Multiple roles, social networks and women's well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1237-1247.
- Home, A. (1998). Predicting role conflict, overload contagion in adult women university students with families and jobs. *Adult Education Quarterly*, 42, 85-97.
- Hong, J., & Seltzer, M. M. (1995). The psychological consequences of multiple roles: The non normative case. *Journal of Health & Social Behavior*, 36(4) 386-398.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2) 251-270.
- Huppé, M., & Cyr, M. (1997). Division of household labor and marital satisfaction of dual income couples according to family life cycle. *Canadian Journal of Counselling*, 31(2) 145-162.
- Industrie Canada (1998). Le Canada au 21^e Siècle. Tendances démographiques au Canada, 1996-2006: Les répercussions sur les secteurs public et privé. Programme des publications de recherche d'Industrie Canada, document no 4, 52 pages.

Izraeli, D. N. (1993). Work-family conflict among men and women managers in dual career couples in Israel. *Journal of Social Behavior & Personality*, 8(3), 371-385.

Lachance, L., Tétreau B., & Pépin, L. (1997). Version Canadienne Française du Work Spillover Scale : structure factorielle et cohérence interne. Présentation au 65e Congrès de l'ACFAS. Trois-Rivières

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

Marks, S. R., Huston, T. L., Johnson, E. M., & MacDermid, S. M. (2001). Role balance among White married couples. *Journal of Marriage & the Family*, 63(4), 1083-1098.

Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality : Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62-79.

Matthews, L. S., Stansfeld, S., & Power, C. (1999). Social support at age 33: the influence of gender, employment status and social class. *Social Science and Medicine*, 49, 133-142.

McBride, A. B. (1990). Mental health effects of women's multiple roles. *American Psychologist*, 45, 381-384.

McLanahan, S., & Adams, J. (1989). The effects of children on adults' psychological well-being: 1957-1976. *Social Forces*, Vol.68 (1)124-46.

Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.

Milligan, G. W. (1980). An examination of the effect of six types of error perturbation on fifteen clustering algorithms. *Psychometrika*, 45(3), 325-342.

Parry, G. (1986). Paid employment, life events, social support, and mental health in working-class mothers. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(2), 193-208.

Pérodeau, G., Paquette, S., Brissette, L., St-Pierre, C., Bernier, D., & Duquette, A. (2001). Professionnelles de la santé en précarité d'emploi: Le défi de la conciliation travail-famille. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 20(1), 53-74.

Petri, H. L. (1981). *Motivation : Theory and Research*. Belmont, CA : Wadsworth.

Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 981-998.

Power, C., & Matthews, S. (1997). Origins of health inequalities in a national population sample. *Lancet*, 350, 1584-1589.

Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1992). La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec. Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.

Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.

Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1988). Child care and emotional adjustment to wives' employment. *Journal of Health & Social Behavior*, 29(2), 127-138.

Ruback, R. B., & Pandey, J. (1996). Gender differences in perceptions of household crowding: Stress, affiliation, and role obligations in rural India. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(5), 417-436.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Senécal, C. (1994). Une analyse motivationnelle de l'équilibre entre le travail et la famille. Thèse de Doctorat inédite, Université du Québec à Montréal.

- Senécal, C., & Vallerand, R. J. (2001). Construction et validation de l'échelle de motivation envers les Activités Familiales (EMAF). *Revue Européen de Psychologie Appliquée*, 49, 263-274.
- Senécal, C., Vallerand, R. J., & Guay, F. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 27(2), 176-186.
- Simon, R. (1992). Parental status strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 25-35.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 51-61.
- Stanfeld, A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder : prospective result from the Whitehall II Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 302-307.
- Tessier, R., Beaudry, J., & Savoie, J. G. (1992). *Influence des facteurs psycho-sociaux associés au double statut des mères-travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique*. Rapport final présenté au Conseil québécois de la recherche sociale, RS-1231 M88.

Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being : A performance and test of the social isolation hypotheses. *American Sociological Research*, 48, 174-187.

Umberson, D., & Gove, W. R. (1989). Parenthood and psychological well-being: theory, measurement, and stage in the family life course. *Journal of Family Issues*, 10 (4), 440-62.

Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. Zanna (Ed), *Advances in experimental social psychology* (pp.271-360). New-York: Academic Press.

Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1990). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior : A prospective study. *Journal of Personality*, 60, 599-620.

Vallerand, R. J., & Halliwell, W. R. (1983). Formulation théoriques contemporaines en motivation intrinsèque : Revue et critiques. *Psychologie Canadienne*, 24, 239-250.

Vallerand, R. J., Brière, N. B., & Pelletier, L. G. (1989). Construction et validation de l'Échelle de Motivation en Éducation (EME). *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21, 323-349.

Vallerand, R. J., Fortier, M. S., & Guay, F. (1997). Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1161-1176.

Van Meter, M. J. (1976). Role strain among married college women. Doctoral dissertation, University Michigan State.

Veroff, J., Douvan, E., & Kulka, R. A. (1981). *The inner American: A self-portrait from 1957 to 1976*. New York: Basic Books.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865-878.

Voydanoff, P. (1988). Work and family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4)1-22.

Voydanoff, P., & Donnelly, D.W. (1999). Multiple roles and psychological distress : The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 725-738.

Weeks, W. A., & Nantel, J.(1995). The effects of gender and career stage on job satisfaction and performance behavior: A case study. *Journal of Social Behavior & Personality*, 10(6) 1995, 273-288.

White, R.W. (1959). Motivation reconsidered : The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.

Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

Tableau 2

Nombre de participante et pourcentage de fréquence de variables sociodémographiques

Variables	PROFILS												X ²	dl
	Tous		Peu parental		Peu conjugal		Vie privée		Études					
									N	%	N	%		
	N	%	N	%	N	%								
<u>Scolarité</u>														
Secondaire	81	65,9	22	64,7	14	50,0	28	63,6	30	55,6		4,54	8	
Collégial	21	17,1	6	17,6	7	25,0	9	20,5	10	18,5				
Universitaire	21	17,1	6	17,6	7	25,0	7	15,9	14	25,9				
<u>Grade postulé</u>														
Certificat	103	85,1	27	87,1	23	82,1	41	95,3	49	92,5		5,09	4	
Autres	18	14,9	4	12,9	5	17,9	2	4,7	4	7,5				
<u>Statut</u>														
Cadre	92	73,6	19	55,9	17	60,7	27	62,8	34	63,0		5,54	4	
Auxiliaire	33	26,4	15	44,1	11	39,3	16	37,2	20	37,0				
<u>Aide ménagère</u>														
Oui	18	14,4	5	14,7	7	25,0	9	20,5	12	21,8		3,02	4	
Non	107	85,6	29	85,3	21	75,0	35	79,5	43	78,5				
<u>Conjoint travaille</u>														
Oui	121	96,8	33	97,1	25	89,3	43	97,7	54	98,2		5,04	4	
Non	4	3,2	1	2,9	3	10,7	1	2,3	1	1,8				
<u>Raisons invoquées pour étudier</u>														
Intérêt personnel	37	28,4	4	7,7	5	6,4	5	10,0	14	12,5		9,54 *	4	
Obligation de l'employeur	9	7,2	3	8,8	1	3,6	16	36,4	5	9,1		30,35 ***	4	
Avancement	16	12,8	3	8,8	7	25,0	9	20,5	10	18,2		4,84	4	
Perfectionnement	46	36,8	10	10,2	6	8,4	8	13,2	16	16,5		6,68	4	
Diplôme	8	6,4	4	11,8	3	10,7	0	0,0	6	10,9		6,12	4	
Exigences du poste	23	18,4	6	17,6	5	17,9	10	21,8	12	21,8		6,96	4	

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

Tableau 3

Moyennes, écarts-types et valeur du F pour les variables sociodémographiques et socioprofessionnelles

Variables	PROFILS												
	Tous		Peu parental		Peu conjugal		Vie privée		Études		F	dl, dle	Êta ²
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT			
Âge	40,07	5,12	41,06	4,81	38,57	6,02	39,00	4,77	38,40	5,91	1,93	4,272	,03
Ancienneté (en années)	46,66	45,83	58,67	56,12	40,50	53,90	48,89	54,44	47,20	44,40	0,58	4,279	,01
Nombre d'heures travaillées	35,34	4,56	34,62	4,58	34,50	4,62	34,52	5,25	34,84	4,92	0,41	4,281	,01
Nombre d'heures travaillées du conjoint	40,03	5,40	39,39	6,43	43,72	11,00	39,05	5,87	40,09	3,83	2,64 *	4,260	,04
Nombre d'heures de cours	16,68	15,72	17,57	14,50	18,74	9,68	16,58	13,62	19,55	12,35	0,37	4,221	,01
Responsabilité dans les tâches	3,55	0,58	3,59	0,54	3,98	0,57	3,66	0,55	3,66	0,52	3,54 **	4,281	,05

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

Tableau 4

Moyennes, écarts-types et valeur du F pour les variables conflits (travail-famille-études), bénéfiques et détresse psychologique

Variables	PROFILS										F	dl, dle	Êta ²
	Tous		Peu		Peu		Vie		Études				
			parental		conjugal		privée						
			M		ÉT		M		ÉT				
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT			
<u>Conflits inter rôles issus du travail</u>													
Conjoint	2,44	0,94	2,59	1,09	2,80	1,14	2,61	1,09	2,98	1,01	5,28 ***	4,224	,09
Enfants	3,08	0,90	3,49	1,01	3,52	1,03	3,18	0,96	3,43	0,98	6,55 ***	4,224	,11
Loisirs	2,82	1,13	3,22	1,30	3,54	1,21	3,17	1,09	3,46	0,98	6,44 ***	4,224	,10
Organisation de la maison	3,14	1,03	3,28	1,03	3,35	1,18	3,20	0,92	3,79	0,65	5,31 ***	4,224	,09
Études	3,00	0,98	3,28	0,98	3,64	0,84	3,28	0,79	3,52	0,71	6,69 ***	4,224	,11
<u>Conflits inter rôles issus des études</u>													
Conjoint	2,75	1,01	3,34	1,06	3,48	1,04	3,43	1,02	3,30	0,89	6,56 ***	4,258	,09
Enfants	2,40	1,05	3,29	1,07	3,42	1,11	3,21	1,08	3,34	0,89	12,55 ***	4,258	,16
Loisirs	3,44	1,13	4,16	0,75	4,28	0,79	4,20	0,97	4,23	0,65	10,79 ***	4,258	,14
Organisation de la maison	3,12	1,09	3,67	1,08	4,03	0,82	3,93	0,91	3,90	0,82	10,15 ***	4,258	,14
Travail	1,64	0,87	2,50	1,22	2,78	1,21	2,67	1,09	2,41	1,00	14,09 ***	4,258	,18
<u>Conflits inter rôles issus de la famille</u>													
Responsabilités familiales	2,34	0,96	2,73	0,93	2,99	1,03	2,76	0,87	2,84	0,75	4,82 ***	4,250	,07
Conjoint	1,77	0,81	2,11	0,88	2,88	0,94	1,93	0,89	1,91	0,74	9,87 ***	4,250	,14
Enfants	1,54	0,81	1,51	0,72	1,62	0,70	1,51	0,67	1,65	0,76	0,31	4,250	,01
<u>Bénéfices</u>													
Travail	5,45	0,50	4,69	0,82	3,88	0,97	5,21	0,63	4,85	0,68	16,01 ***	4,271	,36
Famille	5,38	0,57	4,67	1,03	4,57	0,76	4,31	1,20	4,54	0,67	13,38 ***	4,271	,24
Études	5,08	0,70	4,22	0,97	4,32	1,05	3,82	1,18	4,53	0,88	14,74 ***	4,271	,22
<u>Détresse psychologique</u>	23,94	14,51	41,48	22,01	43,68	22,74	34,52	18,32	36,09	17,52	12,95 ***	4,279	,16

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

CONCLUSION

DISCUSSION GÉNÉRALE

Cette discussion générale se veut une occasion de relever les points importants soulevés par la réflexion théorique entourant les objectifs poursuivis dans le cadre de cette thèse, d'intégrer les différents résultats obtenus et de suggérer des nouvelles avenues de recherche.

Cette thèse avait comme premier objectif l'étude du rôle d'étudiant à la détresse psychologique, les conflits travail-famille et les bénéfices issus de ce cumul. Elle visait donc à pallier l'absence de connaissances dans ce secteur, absence déplorable étant donné l'ampleur social que prend ce phénomène. Par ailleurs, cette thèse ne visait pas l'effet unique de cette variable, ce qui aurait pu être fait en comparant des couples ayant des enfants et travaillant à temps plein avec ceux de la présente étude. L'angle qui a été privilégié s'inscrivait en continuité avec les recherches ayant porté sur l'examen des conflits ou des effets négatifs liés aux cumuls des rôles. Ainsi, l'ajout de ce rôle a permis de mettre en évidence et ce, dans les deux études, la présence de conflits issu de cette sphère de vie. Il a aussi donné lieu à un profil qui le caractérise (ÉTUDES) dans le cadre de la deuxième étude. Ceci confirme l'intérêt que comporte ce rôle dans l'étude du conflit interrôles.

Pour permettre d'évaluer l'ajout de ce rôle et répondre au deuxième objectif, l'échelle de conflit interrôles a d'abord été adaptée en insérant des items mesurant la dimension des études. Ce travail psychométrique s'est révélé très satisfaisant puisque le coefficient alpha est élevé et que l'analyse factorielle confirme la présence de ce nouveau

facteur. Ainsi les recherches futures disposeront d'un nouvel outil valide pour mesurer la présence de ces multiples rôles.

La seconde étude contenue dans cette thèse a permis de répondre au troisième objectif et de vérifier les liens postulés entre le modèle motivationnel et le conflit interrôles, lesquels se sont révélés significatifs. En effet, les individus qui se disent motivés intrinsèquement dans une sphère de vie en particulier rapportent aussi un faible niveau de conflit interrôles. En plus de soutenir la théorie de l'autodétermination de Deci & Ryan, (1985, 1991) ces résultats apportent un appui de taille à la théorie de l'accroissement voulant que l'accumulation des rôles mène à l'épanouissement et au développement personnel.

En conformité avec la position de Barnett et Hyde (2001), les résultats des deux études démontrent que même en présence d'effets négatifs associés à la conciliation travail-famille-études, les effets bénéfiques issus des différents rôles sont assez élevés. Ces résultats corroborent ainsi l'argument des deux auteurs à l'effet que les bénéfices liés aux rôles multiples sont en général plus importants et plus répandus que ne le laissent voir les écrits sur le sujet. Enfin, ces résultats permettent de répondre à l'objectif quatre de cette thèse, et invitent à poursuivre les études en optant pour une approche qui intègre à la fois les conséquences positives et négatives dans l'étude du conflit interrôles.

Par ailleurs, outre les objectifs poursuivis dans le cadre de cette thèse, les résultats présentés dans les deux articles mettent aussi en évidence un niveau élevé de détresse psychologique. Ces résultats, sont toutefois conformes à ceux obtenus dans des études récentes sur le marché du travail québécois (Bourbonnais, Brisson, Moisan & Vézina,

1998; Lachance, 1998). Fait à noter, dans les deux études, la détresse psychologique est en lien avec le conflit interrôles et les bénéfices ce qui corroborent la littérature à ce sujet.

Enfin, il faut être prudent lorsque vient le temps de comparer les résultats des deux études car il ne s'agit pas de deux échantillons indépendants. En effet, les 90 femmes cadres qui ont permis la vérification des hypothèses du premier article font aussi partie du second échantillon de 286 femmes qui ont servi à vérifier les hypothèses du second article.

Pistes de recherches

Les études présentées dans cette thèse débouchent sur plusieurs avenues de recherche toutes aussi utiles qu'intéressantes. Hormis les améliorations méthodologiques suggérées dans les deux articles (le recours à des études longitudinales, mesure de désirabilité sociale, niveau socio-économique plus représentatif et population de femmes plus représentatives), il y aurait lieu de développer davantage nos connaissances quant aux facteurs qui influencent le conflit travail-famille-études. Par exemple, les deux études contenues dans cette thèse ont été réalisées à partir d'un échantillon d'employés oeuvrant au sein d'une grande entreprise. Toutefois, au cours de cette dernière décennie, la croissance de l'emploi s'est surtout faite dans le secteur du travail autonome et dans les secteurs industriels avec des formes d'emplois non traditionnels. Il serait intéressant de voir si dans le cadre de ces nouvelles formes de travail, la conciliation travail-famille-études dévoilerait les mêmes résultats que ceux obtenus dans la présente thèse. Au niveau des responsabilités dans les tâches familiales, certaines études ont permis de révéler que lorsque les hommes endossent le même niveau de responsabilités familiales que les femmes, ils semblent vivre les mêmes difficultés (Crouter, 1984; Thoits, 1986). À cet

effet, il serait pertinent de poursuivre les recherches en évaluant le niveau de conflit avec des responsabilités et une implication comparables pour des hommes et des femmes de manière à mieux statuer sur la présence de différences intersexes. De plus, une étude de Baker (2001) a permis d'établir que le conflit de rôle chez des étudiants en soins infirmiers était significativement plus important lors de la troisième année de scolarité que la première et la deuxième, ce qui justifierait la poursuite des études sur une base longitudinale. Ceci permettrait également de vérifier l'hypothèse voulant qu'un individu motivé de manière non autodéterminée à l'égard des études serait plus sujet à l'abandon des études en cours de programme qu'un individu motivé de manière autodéterminée (Vallerand & Bissonette; 1992; Vallerand, Fortier & Guay, 1997).

Enfin, d'autres facteurs, comme les symptômes physiques et les stressors chroniques, reconnus pour leur lien avec la santé mentale, mériteraient aussi d'être considérés dans les recherches futures afin de mieux cerner les effets négatifs du cumul des rôles.

Retombées de la thèse

Le nombre de personnes sur le marché du travail qui ont des responsabilités de de parent, de conjoint ou d'aidant naturel ne cesse d'augmenter. Il en va de même pour le nombre d'étudiants adultes dans les universités. De quelle façon les universités peuvent-elles faire face à ce défi sans compromettre la qualité des programmes et des diplômes ? Comment les organisations peuvent-elles encourager la poursuite des études sans compromettre leur niveau de productivité et d'efficacité ? Enfin, comment répondre à cette réalité complexe de la conciliation travail-famille-études sans risquer l'équilibre du

noyau familial? La réponse à ces questions appelle par conséquent des solutions plus intégrées et surtout plus concertées.

Dans le but de répondre au dernier objectif de cette thèse, diverses pistes de solutions et de réflexions sont proposées et celles-ci concernent : les employeurs, la famille et le milieu de l'éducation.

Aux employeurs, il apparaît non seulement important d'inscrire la dimension conciliation travail-famille-études parmi les éléments prioritaires de l'organisation du travail, mais il importe aussi de favoriser les pratiques et la culture de gestion qui lui sont associées. De plus, il serait intéressant de questionner les dispositions mises en place afin de supporter les employés aux prises avec ce type de conciliation. Enfin, puisque la première étude a permis de mettre en évidence l'effet du plafond de verre «glass ceiling effect» chez les femmes, il devient impératif de se pencher sur la progression de carrière des femmes dans les organisations si l'on veut pouvoir compter sur cette main-d'œuvre qualifiée.

Aux familles impliquées dans la conciliation travail-famille-études, à la lumière des résultats obtenus dans les deux études, il est clair que la conciliation travail-famille passe par un partage plus équitable des tâches entre conjoints au sein de la sphère domestique. Plus spécifiquement, il s'impose d'amener les pères à assumer une prise en charge directe des responsabilités familiales, bien qu'il faut reconnaître qu'au cours des dernières années, leur implication globale a augmentée sensiblement (Kaufman & Uhlenberg, 2000) mais pas suffisamment pour faire disparaître l'inégalité entre les

hommes et les femmes puisque ces dernières absorbent encore les contrecoups du conflit interrôles.

Pour le milieu académique, les résultats des deux études sur la conciliation travail-famille-études conduisent à relancer le débat entourant la formation continue et l'adaptabilité des programmes d'études à la population des travailleurs. L'abandon des études constitue encore un problème majeur pour ce type de clientèle, aussi puisque les femmes abandonnent plus souvent que les hommes pour des raisons autres qu'académiques (Merdinger, 1991). Des solutions telles : la flexibilité dans le rythme des études, de même que dans le lieu d'apprentissage pourraient être apportées et permettre ainsi de réduire les difficultés associées à ce conflit interrôles. Les professeurs et conseillers peuvent aussi jouer un rôle important auprès de cette clientèle en les orientant vers des stratégies plus efficaces pour répondre aux exigences académiques. Par exemple, en les encourageant à former un réseau d'entraide mutuelle ou encore en les informant des services (didactique, informatique, administratif, etc.) ou des prêts et bourses disponibles.

Il importe de rappeler qu'en matière de conciliation travail-famille-études comme dans d'autres domaines, le développement et l'innovation passent aussi par la promotion de la recherche. Beaucoup de connaissances théoriques ont été amassées ces dernières années sur le thème travail-famille, très peu toutefois ont traité de l'efficacité des mesures, des coûts et des modalités d'implantation. Un rapport du comité de l'ACALO¹ déposé en février 2002 (Stinson, et al., 2002) déplorait ce fait, et concluait que bien que

¹ ALCALO : Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière.

les données indiquent que les gouvernements ont entrepris ou financé divers travaux de recherche, il semble que la plupart d'entre eux n'aient pas été intégrés à des stratégies de développement qui feraient de la recherche un moyen d'opérer des changements pratiques dans les milieux de travail. D'autres efforts devront être fournis dans ce sens.

Conclusion

Les résultats de cette thèse confirment l'importance des variables antécédentes de nature psychologique, tel que la motivation, dans l'étude du conflit interrôles. Ils ont aussi permis de même de mettre en évidence un rôle souvent négligé dans la littérature soit celui d'étudiant. Enfin, en soulignant la poussée remarquable ces dix dernières années au niveau des connaissances théoriques sur la conciliation travail-famille et en raison des nombreuses études qui dévoilent des résultats contradictoires, Home (1998) et plus récemment Barnett et Hyde (2001) suggéraient d'envisager cette sphère d'étude dans une perspective plus globale et en intégrant à la fois des variables positives et négatives afin de rendre une image plus réaliste de ce que vivent les gens dans cette condition. Bien que la démarche contenue dans cette thèse se voulait un pas dans cette direction, des efforts supplémentaires devront être fournis dans ce sens dans les années à venir.

Références

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans : Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Baker, C. R. (2001). Role strain in male diploma nursing students: A descriptive quantitative study. *Journal of Nursing Education*, 40(8), 378-380.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage & the Family*, 56(3), 647-656.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work-family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monograph*, 2, 125-182.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (3), 259-276.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.

- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage & the Family*, 54(2) 358-367.
- Baruch, G., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42, 130-136.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3) 475-491.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. (1985). The work-family interface and marital change across transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6, 205-220.
- Berkove, G. F. (1979). Perceptions of Husband Support by Returning Women Students. *Family Coordinator*, 28(4), 451-457.
- Blais, M. R., Lacombe, D., Vallerand, R. J., & Pelletier, L. G. (1992). Construction and validation of the Blais Work Motivation Inventory. *Psychologie Canadienne*, 33, 287.

- Blais, M. R., Sabourin, S., Boucher, C., & Vallerand, R. J. (1990). Toward a motivational model of couple happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021-1031.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., & Vezina, M. (1998). Les impacts positifs et négatifs de la transformation du réseau de la santé sur la vie professionnelle, la vie familiale et la santé des infirmiers et infirmières de l'agglomération de Québec, Santé Canada, PNRDS.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Burke, R. J., & Bradshaw, P. (1981). Occupational and life stress and the family. *Small Group Behavior*, 12, 329-375.
- Carrier, S., & Roskies, E. (1993). Quelles sont les conditions qui affectent la santé des femmes à rôles multiples? *Psychologie Canadienne*, 34, 26-44.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6) 425-441.
- Daoust, H., Vallerand, R. J., & Blais, M. R. (1988). Motivation and education : A look at some important consequences. *Canadian Psychology*, 29, 172.

Deater-Deckard, K., & Scarr, S. (1996). Parenting stress among dual-earner mothers and fathers: Are there gender differences? *Journal of Family Psychology*, 10(1) 45-59.

DeCharms, R. (1968). *Personal causation: the internal affective determinants of behavior*. New York : Academic Press.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York : Plenum Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York : Plenum Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Éd.), Nebraska symposium on motivation : Vol. 38 . *Perspectives on motivation* (pp.237-288). Lincoln, NE : University of Nebraska Press.

Evan, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing picture of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1995). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. In Crandall, Rick Perrewe, Pamela L (Eds). *Occupational stress: A handbook. Series in health psychology and behavioral medicine*. (pp. 129-150).

Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress : The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 227-250.

Greenglass, E. R., Pantony, K., & Burke, R. J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4) 1988, 317-328.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.

Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict : The role behavior of college women. *Administrative Science Quartely*, 17, 471-489.

- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual earning couples : Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hirsch , A., & Rapkin, B. (1986). Multiple roles, social networks and women's well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1237-1247.
- Home, A. (1998). Predicting role conflict, overload contagion in adult women university students with families and jobs. *Adult Education Quarterly*, 42, 85-97.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2) 251-270.
- Industrie Canada (1998). Le Canada au 21^e Siècle. Tendances démographiques au Canada, 1996-2006: Les répercussions sur les secteurs public et privé. Programme des publications de recherche d'Industrie Canada, document no 4, 52 pages.
- Izraeli, D. N. (1993). Work-family conflict among men and women managers in dual career couples in Israel. *Journal of Social Behavior & Personality*, 8(3), 371-385.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376.

Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces*, 78(3), 931-947.

Lachance, L. (1998). Vers un modèle explicatif des conflits entre travail et la vie familiale selon le sexe, le stade de carrière et le cycle de vie. Thèse de Doctorat inédite, Université de Montréal.

Lambert, S. J. (1990). Process linking work and family : A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.

Macewen, K.E., & Barling J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8, 117-126.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

Martikainen, P. (1995). Women's employment, marriage, motherhood and mortality; as test of multiple role and role accumulation hypotheses. *Social Science and Medicine*, 40, 199-212.

Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality : Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62-79.

- Matthews, L. S., Stansfeld, S., & Power, C. (1999). Social support at age 33: the influence of gender, employment status and social class. *Social Science and Medecine*, 49, 133-142.
- McBride, A. B. (1990). Mental health effects of women's multiple roles. *American Psychologist*, 45, 381-384.
- McLanahan, S., & Adams, J. (1989). The effects of children on adults' psychological well-being: 1957-1976. *Social Forces*, 68 (1)124-46.
- Nelson, D., Quick, J. C., Hitt, M. & Mosel, D. (1990). Politics, lack of career progress, and work-home conflict : Stress and strain for working women. *Sex Roles*, 23, 169-185.
- Parry, G. (1986). Paid employment, life events, social support, and mental health in working-class mothers. *Journal of Health & Social Behavior*, 27(2) 193-208.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage & the Family*, 62(4), 981-998.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.

- Power, C., & Matthews, S. (1997). Origins of health inequalities in a national population sample. *Lancet*, 350, 1584-1589.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1) Feb 1995, 1-16.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1988). Child care and emotional adjustment to wives' employment. *Journal of Health & Social Behavior*, 29(2) 127-138.
- Sénécal, C., Vallerand, R. J., & Guay, F. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 27(2), 176-186.
- Stanfeld, . A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder : prospective result from the Whitehall II Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 302-307.
- Stinson, G., Martin, J., Choquette, S., Krywolt, E., Segal, G., & Mitchell, R. (2002). La conciliation travail-vie personnelle: Un rapport aux ministres responsables du travail au Canada. 53 pages.

- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being : A performance and test of the social isolation hypotheses. *American Sociological Research*, 48, 174-187.
- Thoits, P. A. (1986). Multiple identities: Examining gender and marital status differences in distress. *American Sociological Review*, 51, 259-272.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain : A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Umberson, D. & Gove, W. R. (1989). Parenthood and psychological well-being: theory, measurement, and stage in the family life course. *Journal of Family Issues*, 10 (4) 440-62.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. Zanna (Ed), *Advances in experimental social psychology* (pp.271-360). New-York: Academic Press.
- Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1990). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior : A prospective study. *Journal of Personality*, 60, 599-620.
- Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60, 599-620.

- Vallerand, R. J., & Halliwell, W. R. (1983). Formulation théoriques contemporaines en motivation intrinsèque : Revue et critiques. *Psychologie Canadienne*, 24, 239-250.
- Vallerand, R. J., Brière, N. B., & Pelletier, L. G. (1989). Construction et validation de l'Échelle de Motivation en Éducation (EME). *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21, 323-349.
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., & Guay, F. (1997). Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1161-1176.
- Van Meter, M. J. (1976). Role strain among married college women. Doctoral dissertation, University Michigan State.
- Veroff, J., Douvan, E., & Kulka, R. A. (1981). *The inner American: A self-portrait from 1957 to 1976*. New York: Basic Books.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865-878.
- Voydanoff, P. (1988). Work and family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4)1-22.

- Voydanoff, P., & Donnelly, D. W. (1999). Multiple roles and psychological distress : The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 725-738.
- Weeks, W. A., & Nantel, J. (1995). The effects of gender and career stage on job satisfaction and performance behavior: A case study. *Journal of Social Behavior & Personality*, 10(6) 1995, 273-288.
- Weich, P., Sloggetti, A., & Lewis, G. (1998). Social roles and gender difference in prevalence of common mental disorders. *British Journal of Psychiatry*, 173, 489-493.
- White R. W. (1959). Motivation reconsidered : The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4) 837-868.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

APPENDICE A
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Madame, Monsieur,

Je sollicite votre collaboration à un projet de recherche concernant la conciliation travail-famille-études et à son impact sur la santé mentale. Une meilleure compréhension de ce phénomène permettrait éventuellement de mieux cerner les besoins des personnes qui doivent concilier ces trois rôles à la fois et, par le fait même, de sensibiliser les organismes concernés. Ainsi, si vous acceptez de participer, vous aurez à répondre à un questionnaire qui exigera environ 60 minutes de votre temps.

Par ailleurs, soyez assuré(e) que votre implication ne comporte aucun risque. De plus, vos réponses demeureront strictement confidentielles et ne seront utilisées qu'aux fins de cette étude. Afin d'assurer la confidentialité, votre nom n'apparaîtra que sur ce formulaire de consentement lequel sera séparé du questionnaire dès sa réception, de façon à ce que vos réponses ne soient pas associées à votre nom.

Ayant pris connaissance de la nature de cette recherche et de la collaboration qui est requise de ma part, j'accepte de participer à cette étude.

Signature : _____

Date : _____

SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS CONCERNANT L'ÉTUDE OU LE QUESTIONNAIRE, N'HÉSITEZ PAS À COMMUNIQUER AVEC MOI. JE ME FERAI UN PLAISIR DE VOUS RÉPONDRE.

Manon Tanguay, Psychologue



APPENDICE B
QUESTIONNAIRE

Conciliation Travail-famille et études

Cette étude s'intéresse à la conciliation travail-famille-études et à son impact sur la santé mentale.



**Quel est votre
vécu en lien
avec cette
réalité?**

Ce questionnaire n'est pas un test ni une évaluation. Il n'y a donc que de bonnes réponses. Vos réponses personnelles et spontanées seront les bonnes.

Il se peut que certaines questions vous apparaissent redondantes, toutefois elles ne sont pas identiques. Il importe donc de lire attentivement chacune des questions.

Afin de préserver l'anonymat, n'inscrivez pas votre nom sur le questionnaire et l'enveloppe.

Les résultats seront traités confidentiellement et seront communiqués sous forme de moyennes de groupes en général, de telle sorte que vous ne pourrez être identifiés-es.

Un résumé des résultats sera mis à votre disposition lorsque la compilation de tous les questionnaires sera complétée.

Pour toute information concernant l'étude ou le questionnaire, n'hésitez pas à contacter la responsable de la recherche :

Manon Tanguay, Psychologue

En vous remerciant de votre précieuse collaboration.

Veuillez retourner le questionnaire dans l'enveloppe prévue à cet effet au plus tard le 28 avril 2000.

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

1. **Sexe :** ☐ Féminin
☐ Masculin
2. **Âge :** _____
3. **État civil actuel :** ☐ Célibataire
☐ Marié-e Depuis combien de temps : _____
☐ Conjoint-e de fait Depuis combien de temps : _____
☐ Divorcé-e
4. **Vivez-vous dans une relation de couple sans cohabiter comme tel avec cette personne?**
☐ Oui
☐ Non
5. **Nombre d'enfants :** Vous _____ Votre conjoint-e _____
6. **Âge des enfants :** (Par ordre d'âge et en incluant ceux de votre conjoint-e)

1er _____ 4e _____
2e _____ 5e _____
3e _____ 6e _____
- Lesquels vivent avec vous à tous les jours ? (p. ex., 1er) _____**
7. **Si vous pouviez tout recommencer, conserveriez-vous ou non votre statut parental actuel (i.e. ne pas avoir d'enfants, avoir 1,2,3, enfants, etc.)? Encerclez la réponse.**
1. DÉFINITIVEMENT OUI ☐
2. SANS DOUTE QUE OUI ☐
3. SANS DOUTE QUE NON ☐
4. CERTAINEMENT PAS ☐
8. **Avez-vous l'intention d'avoir un ou des enfant(s) dans l'avenir ?**
☐ Oui
☐ Non
☐ Ne sais pas
9. **Est-ce qu'un adulte autre que votre conjoint-e habite avec vous actuellement ?**
☐ Oui
☐ Non
10. **Devez-vous prendre soin de quelqu'un de malade à la maison actuellement ?**
☐ Oui Si oui; quel âge a cette personne? _____
☐ Non

11. Scolarité complétée :

VOUS

VOTRE CONJOINT-E

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Secondaire | <input type="radio"/> Secondaire |
| <input type="radio"/> Collégiale | <input type="radio"/> Collégiale |
| <input type="radio"/> Universitaire (1er cycle) | <input type="radio"/> Universitaire (1er cycle) |
| <input type="radio"/> Universitaire (2e cycle) | <input type="radio"/> Universitaire (2e cycle) |
| <input type="radio"/> Universitaire (3e cycle) | <input type="radio"/> Universitaire (3e cycle) |

12. En quelle année avez-vous obtenu votre dernier diplôme? _____

INFORMATIONS SUR VOTRE TRAVAIL

1. Quel poste occupez-vous actuellement ? _____

Depuis combien de temps ? _____

2. Depuis quand travaillez-vous pour votre employeur actuel ? _____

3. Avez-vous changé de poste depuis que vous travaillez pour cet employeur ?

- ☐ Oui Combien de fois _____
- ☐ Non

4. Statut d'emploi :

- ☐ Cadre ou ☐ Auxiliaire
- ☐ Temps plein
- ☐ Temps partiel
- ☐ Autre (précisez) : _____

5. Nombre d'heures de travail rémunérées par semaine : _____

6. Nombre d'heures de travail accomplies par semaine(incluant les heures non-rémunérées) : _____

7. Horaire de travail :

☐ Jour

☐ Soir

☐ Nuit

☐ Autre (précisez) : _____

8. Parmi les catégories suivantes, laquelle décrit le mieux le revenu familial annuel avant impôts en 1999(incluant les bonus)? (Encerclez votre réponse)

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1) \$20 000 à \$29 000 | 12) \$140 000 à \$149 000 |
| 2) \$30 000 à \$39 000 | 13) \$150 000 à \$159 000 |
| 3) \$40 000 à \$49 000 | 14) \$160 000 à \$169 000 |
| 4) \$50 000 à \$59 000 | 15) \$170 000 à \$179 000 |
| 5) \$60 000 à \$69 000 | 16) \$180 000 à \$189 000 |
| 6) \$70 000 à \$79 000 | 17) \$190 000 à \$199 000 |
| 7) \$80 000 à \$89 000 | 18) \$200 000 à \$209 000 |
| 8) \$90 000 à \$99 000 | 19) \$210 000 à \$219 000 |
| 9) \$100 000 à \$109 000 | 20) \$220 000 à \$229 000 |
| 10) \$110 000 à \$129 000 | 21) \$230 000 et plus |
| 11) \$130 000 à \$139 000 | |

9) Temps de transport (en minutes) pour vous rendre au travail : _____

10) Si vous étiez libre de choisir le type d'emploi que vous désirez, quel serait votre choix ?

- ☐ Prendrais le même type d'emploi que j'ai actuellement
- ☐ Prendrais un type d'emploi différent
- ☐ Ne désirerais pas travailler

11) En dehors de votre emploi régulier, avez-vous un autre emploi ?

- ☐ Non
- ☐ Oui

Si oui, Nombre d'heures par semaine : _____

Titre du poste : _____

12) Avez-vous de l'aide (rémunérée ou non), autre que votre conjoint-e et les enfants, pour accomplir les tâches ménagères?

- ☐ Oui
- ☐ Non

INFORMATIONS SUR VOS ÉTUDES

1) Quel est votre domaine d'étude (ex. Planificateur financier, MBA etc.)?

2) Quel est le grade postulé?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Mineur | <input type="radio"/> Maîtrise /MBA |
| <input type="radio"/> Majeure | <input type="radio"/> Doctorat |
| <input type="radio"/> Certificat / PUB | <input type="radio"/> Autre(s) |
| <input type="radio"/> Baccalauréat | _____ |

3) Combien de crédits de cours avez-vous complétés dans votre programme jusqu'à maintenant? _____

4) Combien de cours suivez-vous par année ? _____

5) Combien d'heures de cours suivez-vous par mois ? _____

6) Combien d'heures de travail par semaine nécessitent vos études? _____

7) Temps de transport (en minutes) pour vous rendre à vos cours : _____

8) Pourquoi suivez-vous des cours? _____

RÉPARTITION DES TÂCHES

Le questionnaire suivant porte sur une liste d'activités et de tâches concernant le fonctionnement de la maison. Pour chaque tâche, veuillez indiquer votre degré de responsabilité.

	1	2	3	4	5
	Responsabilité d'une autre personne		Responsabilité partagée		Mon entière responsabilité
1. Nettoyage et entretien ménager			1 2 3	4	5
2. Soins aux enfants			1 2 3	4	5
3. Travaux autour de la maison			1 2 3	4	5
4. Repas			1 2 3	4	5
5. Courses (incluant l'épicerie)			1 2 3	4	5
6. Gestion financière			1 2 3	4	5
7. Planification des loisirs et vacances			1 2 3	4	5

INFORMATIONS SUR LE TRAVAIL DE VOTRE CONJOINT-E

1. Est-ce que votre conjoint-e travaille ?

- ☐ Non (Passez au questionnaire suivant.)
☐ Oui

Si oui, Titre du poste occupé : _____

Depuis combien de temps ? _____

2. **A-t-il ou a-t-elle changé de poste depuis qu'il ou elle travaille pour cet employeur ?**

- ☐ Oui
- ☐ Non

Statut d'emploi : ☐ Cadre ou ☐ Auxiliaire

- ☐ Temps plein
- ☐ Temps partiel
- ☐ Contractuel
- ☐ Sur appel
- ☐ Autre (précisez) : _____

3. **Nombre d'heures de travail rémunérées par semaine:** _____

4. **Nombre d'heures de travail accompli(es) par semaine incluant les heures non-rémunérées) :** _____

5. **Horaire de travail :**

- ☐ Jour
- ☐ Soir
- ☐ Autre (précisez) : _____

6. **Temps de transport (en minutes) pour se rendre au travail :** _____

7. **S'il ou elle était libre de choisir le type d'emploi désiré, quel serait son choix ?**

- ☐ Prendrait le même type d'emploi qu'il ou elle a actuellement
- ☐ Prendrait un type d'emploi différent
- ☐ Ne désirerait pas travailler

8. **En dehors de son emploi régulier, a-t-il ou a-t-elle un autre emploi ?**

- ☐ Non (Passez à la question 11.)
- ☐ Oui

Si oui, Nombre d'heures par semaine : _____

Titre du poste : _____

9. **Suit-il ou suit-elle des cours ?**

- ☐ Non (Passez à la section suivante.)
- ☐ Oui

Si oui, Nombre d'heures par semaine : _____

Domaine d'étude : _____

Nous aimerions maintenant aborder avec vous certains aspects de votre santé.
 Pouvez-vous nous dire avec quelle fréquence les situations suivantes
 sont survenues au cours de la dernière semaine (7 jours)?

	Jamais 1	De temps en temps 2	Assez souvent 3	Très souvent 4
1. Vous êtes-vous senti-e désespéré en pensant à l'avenir?	1	2	3	4
2. Vous êtes-vous senti-e seul-e?	1	2	3	4
3. Avez-vous eu des blancs de mémoire?	1	2	3	4
4. Vous êtes-vous senti-e découragé-e ou avez-vous eu les "bleus"?	1	2	3	4
5. Vous êtes-vous senti tendu-e ou sous pression?	1	2	3	4
6. Vous êtes-vous laissé-e emporter contre quelqu'un ou quelque chose?	1	2	3	4
7. Vous êtes-vous senti-e ennuyé-e ou peu intéressé-e par les choses?	1	2	3	4
8. Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes?	1	2	3	4
9. Avez-vous eu des difficultés à vous souvenir des choses?	1	2	3	4
10. Avez-vous pleuré facilement ou vous êtes-vous senti-e sur le point de pleurer ?	1	2	3	4
11. Vous êtes-vous senti-e agité-e ou nerveux-se intérieurement?	1	2	3	4
12. Vous êtes-vous senti-e négatif-ve envers les autres?	1	2	3	4
13. Vous êtes-vous senti-e facilement contrarié-e ou irrité-e?	1	2	3	4
14. Vous êtes-vous fâché-e pour des choses sans importance?	1	2	3	4

Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre santé est en général...

Excellente	Très bonne	Bonne	Moyenne	Mauvaise

Dans la section qui suit et ce, pour les quatre prochains questionnaires, nous désirons connaître les raisons et ou intérêts qui vous amènent à vous investir dans votre travail, vos études, votre vie de couple ainsi que votre vie familiale. Chaque questionnaire mettra l'accent sur un rôle en particulier. Sachez que même si les questions vous semblent similaires, chacune d'elles mesure une dimension différente.

POURQUOI FAITES-VOUS CE GENRE DE TRAVAIL ?

À l'aide de l'échelle ci-dessous, indiquez dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles vous faites ce genre de travail.

1	2	3	4	5	6	7	
Ne correspond pas du tout			Correspond modérément			Correspond exactement	
1. Pour les différents avantages sociaux associés à ce type de travail.	1	2	3	4	5	6	7
2. Parce que c'est ce type de travail que j'ai choisi et que je préfère pour atteindre un certain niveau de vie.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je ne le sais pas, j'ai l'impression que je n'ai pas ce qu'il faut pour bien faire ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
4. Pour les moments de plaisir intense que m'apportent ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
5. Parce que j'ai beaucoup de plaisir à apprendre de nouvelles choses dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
6. Parce que cela me permet de faire de l'argent.	1	2	3	4	5	6	7
7. Pour les différentes émotions positives que me procurent ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
8. Je me le demande bien, je n'arrive pas à faire correctement les tâches importantes de ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
9. Parce que j'ai l'impression de m'accomplir en faisant mon travail de façon personnelle et unique.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je ne le sais pas, on nous impose des normes de rendement trop élevées.	1	2	3	4	5	6	7
11. Parce que j'ai du plaisir à approfondir mes connaissances sur une foule de choses intéressantes.	1	2	3	4	5	6	7
12. Pour le salaire.	1	2	3	4	5	6	7
13. Parce que je tiens absolument à être très bon(ne) dans ce travail, sinon je serais déçu(e).	1	2	3	4	5	6	7
14. Parce que plusieurs choses dans ce travail stimulent ma curiosité à en connaître davantage.	1	2	3	4	5	6	7
15. Pour la satisfaction que je ressens alors que je relève des défis intéressants au travail.	1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout			Correspond modérément			Correspond exactement

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 16. Parce que ce type de travail me procure une sécurité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Parce que je m'amuse beaucoup dans ce travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Parce que c'est le type de travail que j'ai choisi pour me permettre d'atteindre certains objectifs importants, tout en respectant les autres aspects de ma vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Parce que j'ai souvent des choses intéressantes à apprendre dans ce travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Je ne sais pas, il me manque des habiletés importantes pour bien accomplir les tâches de ce travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21. Pour le plaisir intense que je ressens à faire les tâches intéressantes de ce travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. Je ne le sais pas, on attend trop de nous. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Parce que je tiens énormément à réussir dans ce travail sinon, j'aurais honte de moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. Parce que mon travail c'est ma vie et je ne veux pas échouer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. Parce que c'est dans ce genre de travail que je préfère poursuivre ma carrière. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. Pour la satisfaction que je vis lorsque je suis en train de réussir des tâches difficiles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. Je ne le sais pas, on nous place dans des conditions de travail trop difficiles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. Parce que je veux être un(e) «gagnant(e)» dans la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29. Pour le plaisir que j'éprouve à être créatif(ve) dans ma façon de réaliser mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30. Parce que c'est le type de travail que j'ai choisi pour réaliser mes projets de carrière. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 31. Je ne le sais pas, on nous fixe des objectifs de travail irréalistes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

POURQUOI SUIVEZ-VOUS DES COURS ?

À l'aide de l'échelle ci-dessous, indiquez dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles vous suivez des cours.

	Pas du tout en accord 1	Un peu en accord 2	Moyennement en accord 3	Beaucoup en accord 4	Complètement en accord 5
1. Parce qu'avec une formation académique supplémentaire, je pourrai obtenir un meilleur salaire.	1	2	3	4	5
2. Parce que j'éprouve du plaisir et de la satisfaction à apprendre de nouvelles choses.	1	2	3	4	5
3. Parce que mes études vont m'aider à accéder à un poste que je désire.	1	2	3	4	5
4. Pour pouvoir décrocher une fonction plus importante plus tard.	1	2	3	4	5
5. Parce que mes études me permettent de continuer à en apprendre sur une foule de choses qui m'intéressent.	1	2	3	4	5
6. Parce que je crois que mes études vont augmenter mon employabilité.	1	2	3	4	5
7. Parce que je veux pouvoir faire la « belle vie » plus tard.	1	2	3	4	5
8. Pour le plaisir que j'ai à découvrir de nouvelles choses jamais vues auparavant.	1	2	3	4	5
9. Parce que cela va me permettre de travailler plus tard dans une fonction que j'aime.	1	2	3	4	5
10. Honnêtement, je ne le sais pas ; j'ai vraiment l'impression de perdre mon temps en suivant des cours.	1	2	3	4	5
11. Pour le plaisir que je ressens à me surpasser dans mes études.	1	2	3	4	5
12. Pour me prouver à moi-même que je suis capable de faire des études.	1	2	3	4	5
13. Pour le plaisir d'en savoir plus long sur les matières qui m'intéressent.	1	2	3	4	5
14. Parce que cela va m'aider à mieux choisir le secteur ou la fonction que j'aimerais faire plus tard.	1	2	3	4	5
15. Parce que le fait de réussir mes cours me permet de me sentir important-e à mes yeux.	1	2	3	4	5
16. Je ne parviens pas à voir pourquoi je suis des cours et franchement, je m'en soucis peu.	1	2	3	4	5

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 17. Pour la satisfaction que je vis lorsque je suis en train de réussir des activités scolaires difficiles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Parce que j'aime vraiment ça aller suivre des cours. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Pour avoir un meilleur salaire plus tard. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Pour le plaisir que je ressens lorsque je suis en train de me surpasser dans une de mes réalisations personnelles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Pour me prouver que je suis une personne intelligente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Parce que j'aime discuter avec des professeurs intéressants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Parce que cela me stimule de lire sur des sujets intéressants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. J'ai déjà eu de bonnes raisons pour suivre des cours, mais maintenant je me demande si je devrais continuer à y aller. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Parce que le simple fait de suivre des cours, c'est agréable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Parce que je veux me prouver à moi-même que je suis capable de réussir sur le plan académique. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Je ne le sais pas; je ne parviens pas à comprendre ce que je fais aux études. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Parce que cette formation me permet de vivre de la satisfaction personnelle dans ma recherche de l'excellence sur le plan académique. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**SI VOUS ÊTES EN COUPLE, VEUILLEZ RÉPONDRE À CE QUESTIONNAIRE.
(SI NON PASSEZ AU QUESTIONNAIRE SUIVANT)**

POURQUOI EST-CE QUE JE SUIS AVEC MON (MA) CONJOINT(E) PRÉSENTEMENT?

Cet énoncé correspond à l'une de mes raisons :

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond Pas du tout			Correspond modérément			Correspond exactement

- | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je ne sais pas pourquoi. Dans le fond, je n'ai pas vraiment envie de faire des efforts pour maintenir ma relation de couple. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Parce que j'ai absolument besoin de vivre avec mon(ma) conjoint(e) pour me sentir important(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Parce que ma relation avec mon(ma) conjoint(e) est un moyen que je privilégie pour m'améliorer sur le plan personnel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Je ne sais plus pourquoi. Je crois, à mon grand désespoir, que notre relation est vouée à l'échec car je ne vois plus aucune possibilité de sauver mon couple. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Parce que ma vie de couple est un des moyens que je valorise pour participer à de nouvelles activités. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Parce que j'adore les nombreux moments fous et amusants que je vis avec mon(ma) conjoint(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Parce que je me sentirais très coupable si je me séparais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Je ne sais pas trop. Je me sens résigné(e) au fait que tôt ou tard nous allons nous séparer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Parce que ma relation avec mon(ma) conjoint(e) me permet d'avoir une vie sexuelle plus stable avec une personne que j'ai choisie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Parce que les gens qui me sont importants (ex. : enfant, famille, amis) sont fiers de notre relation et que je ne voudrais pas les décevoir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Parce que mon(ma) conjoint(e) ne pourrait pas supporter une séparation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Parce que c'est la personne que j'ai choisie pour m'aider à réaliser des projets importants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond Pas du tout			Correspond modérément			Correspond exactement

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 13. Il n'y a rien qui me motive à maintenir ma relation avec mon(ma) conjoint(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Parce que je ressens énormément de plaisir et de liberté dans notre vie sexuelle. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Parce que la vie avec mon(ma) conjoint(e) m'offre des occasions pour apprendre à mieux exprimer mes opinions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Parce que je me sens libre de m'engager avec mon(ma) conjoint(e) pour réaliser des projets d'avenir qui me tiennent à coeur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Parce que c'est un moyen qui me permet de partager des émotions et des événements privilégiés avec quelqu'un-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Parce que mon union est un engagement que je dois tenir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Parce que les nombreux échanges profonds et continus avec mon(ma) conjoint(e) sont très satisfaisants pour moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Parce que vivre avec mon(ma) conjoint(e) est une des occasions privilégiées que j'ai pour développer de nouvelles habiletés que j'ignorais posséder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21. Parce que les moments que je passe avec mon(ma) conjoint(e) sont très stimulants et satisfaisants pour moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

**SI VOUS AVEZ DES ENFANTS, VEUILLEZ RÉPONDRE À CE QUESTIONNAIRE.
(SI NON PASSEZ AU QUESTIONNAIRE SUIVANT)**

Dans les questions suivantes, on vous demande pourquoi vous faites différentes activités familiales. Pour chacune des activités, on vous présente 5 types de raison. Ces 5 types de raison se répètent d'une question à l'autre. Un exemple de ces 5 types de raison vous est présenté ci-dessous. Lisez attentivement les 5 types de raison présentés en remarquant bien la différence entre eux. Il est important que vous répondiez à chacun des 5 types de raison.

Les 5 types de raison sont les suivants:

1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité.

Vous faites l'activité sans en attendre de récompense ou vouloir éviter une punition mais plutôt parce que vous aimez cette activité; vous avez du "fun" à la faire.

2. Parce qu'on m'oblige à le faire.

Vous faites l'activité pour éviter les conflits avec les membres de votre famille ou pour obtenir une récompense (p. ex. la gratification de votre famille).

3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité.

Vous vous obligez à faire l'activité pour éviter de vous sentir coupable de ne pas la faire.

4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille.

Vous *choisissez librement* de faire l'activité parce que vous jugez important de l'effectuer, même si vous n'en retirez pas nécessairement du plaisir.

5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine.

Il vous arrive de faire l'activité et de réaliser que cela ne change pas grand chose de la faire ou non.

À l'aide de l'échelle de 1 à 7 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord. Pour chacune des questions vous devez répondre aux cinq énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite de ceux-ci.

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Ni en accord, ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	Moyennement en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7
-------------------------------	-------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-------------------------------	-----------------------------	----------------------------------

1) Pourquoi participez-vous à l'entretien intérieur de la maison (p. ex. ménage, lavage, préparation des repas, ou toutes autres activités qui y ressemblent) ?

1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité.	1	2	3	4	5	6	7
2. Parce qu'on m'oblige à le faire.	1	2	3	4	5	6	7
3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité.	1	2	3	4	5	6	7
4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine.	1	2	3	4	5	6	7

2) Pourquoi participez-vous à l'entretien extérieur de la maison (p. ex. tondre le gazon, pelleter, balayer le balcon, ou toutes autres activités qui y ressemblent) ?

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Parce qu'on m'oblige à le faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

3) Pourquoi participez-vous aux différentes activités qui sont reliées à l'apprentissage de vos enfants (p. ex. les aider dans leurs travaux scolaires, leur lire un livre, ou toutes autres activités qui y ressemblent) ? Pour les enfants d'âge préscolaire, pensez à des jeux que vous faites avec eux et qui ont pour but de leur apprendre de nouvelles choses.

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Parce qu'on m'oblige à le faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

4) Pourquoi participez-vous aux différentes activités sportives ou culturelles de vos enfants (p. ex. les reconduire à leurs sorties, aller au cinéma, écouter de la musique, ou toutes autres activités qui y ressemblent) ?

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Parce qu'on m'oblige à le faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

5) Pourquoi faites-vous des activités sociales en famille, c.-à-d. toute la famille ensemble (p. ex. visiter les amis, la parenté, ou toutes autres activités qui y ressemblent) ?

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Parce qu'on m'oblige à le faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

6) Pourquoi faites-vous des activités de loisirs en famille, c.-à-d. toute la famille ensemble (p. ex. voyager, faire des jeux, du sport, du plein-air, ou toutes autres activités qui y ressemblent) ?

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Parce qu'on m'oblige à le faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

7) Globalement, pourquoi participez-vous aux diverses activités familiales ?

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Parce qu'on m'oblige à le faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je le fais, mais je ne suis pas certain-e que cela en vaille toujours la peine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Cette section vise à évaluer de quelle façon vous composez avec différents rôles. Chaque section mettra l'accent sur un rôle en particulier. Sachez que même si les questions vous semblent similaires, chacune d'elles mesure une dimension différente.

À l'aide de l'échelle de 1 à 5 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord 1	Un peu en désaccord 2	Ni en accord, ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	Fortement en accord 5	Ne s'applique pas X
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------------

CONJOINT-E

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mon travail nuit à ma relation avec mon (ma) conjoint-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. Mon travail m'empêche de passer du temps avec mon (ma) conjoint-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Mes inquiétudes au sujet de mon travail interfèrent dans ma relation de couple. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Après le travail, je suis souvent trop fatigué-e pour faire des choses avec mon (ma) conjoint-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Mon mariage ou ma vie de couple souffre à cause de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

ENFANT(S)

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mon travail, c'est difficile pour moi d'avoir une bonne relation avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. Mes heures de travail interfèrent avec le temps que je peux passer avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Comme je suis souvent irritable après le travail, je ne suis pas un aussi bon parent que je le voudrais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Quand je rentre du travail, je n'ai souvent pas l'énergie pour être un bon parent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Je suis un moins bon parent à cause de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

LOISIRS

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. La quantité de temps que je dois passer au travail me laisse peu de temps libres dont je peux disposer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Mes inquiétudes au sujet du travail rendent difficiles pour moi de me divertir en dehors du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

Fortement en désaccord 1	Un peu en désaccord 2	Ni en accord, ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	Fortement en accord 5	Ne s'applique pas X
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------------

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 4. Comme je suis souvent fatigué-e après le travail, je ne vois pas mes amis-es autant que je le voudrais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Mon travail m'empêche de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

ORGANISATION DE LA MAISON

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de faire les travaux ménagers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. Je passe tellement de temps à travailler que je suis incapable d'en faire plus à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Mes inquiétudes au sujet du travail interfèrent avec ma capacité de faire les choses à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Quand je rentre de mon travail, je n'ai pas l'énergie pour faire le travail autour de la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Avoir un travail nuit à mes travaux ménagers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

ÉTUDES

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de faire mes travaux de session. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. Je passe tellement de temps à travailler que je suis incapable de trouver du temps pour étudier. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Mes inquiétudes au sujet du travail interfèrent avec mes études. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Quand je rentre de mon travail, je n'ai pas l'énergie pour faire mes travaux et étudier. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Avoir un travail nuit à mes études. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

À l'aide de l'échelle de 1 à 5 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord 1	Un peu en désaccord 2	Ni en accord, ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	Fortement en accord 5	Ne s'applique pas X
1. Mon (ma) conjoint-e me fait des reproches sur la quantité de temps que je consacre à mon travail.	1	2	3	4	5 X
2. Ma vie de couple ne m'aide pas à passer à travers les difficultés que je rencontre au travail.	1	2	3	4	5 X
3. Mes problèmes conjugaux interfèrent dans mon travail.	1	2	3	4	5 X
4. Au travail, je m'inquiète souvent de ce qui se passe à la maison.	1	2	3	4	5 X
5. En raison de mes nombreuses responsabilités familiales, j'ai de la difficulté à me concentrer au travail.	1	2	3	4	5 X
6. Mes responsabilités familiales ne me permettent pas de faire des heures supplémentaires.	1	2	3	4	5 X
7. Je ne peux envisager d'accepter un poste à l'extérieur en raison de ma situation familiale.	1	2	3	4	5 X
8. Mes loisirs ne me permettent pas de me détendre et d'être plus productif-ve au travail.	1	2	3	4	5 X
9. Avec toutes mes responsabilités familiales, c'est difficile pour moi d'arriver à l'heure au travail.	1	2	3	4	5 X
10. Je suis souvent trop fatigué-e au travail à cause des choses que je dois faire à la maison.	1	2	3	4	5 X
11. Je suis préoccupé-e de ma vie personnelle alors que je suis au travail.	1	2	3	4	5 X

ET SI VOUS AVEZ DES ENFANTS

12. Je m'absente souvent du travail à cause de mes enfants.	1	2	3	4	5 X
13. L'éducation et les soins apportés aux enfants m'empêchent de consacrer tout le temps que je voudrais à mon travail.	1	2	3	4	5 X
14. Je me sens coupable de laisser les enfants pour aller travailler.	1	2	3	4	5 X

Fortement en désaccord 1	Un peu en désaccord 2	Ni en accord, ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	Fortement en accord 5	Ne s'applique pas X
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------------

ÉTUDES

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. À cause de mes responsabilités familiales, c'est difficile pour moi de faire mes travaux de sessions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. Je passe tellement de temps auprès de mes enfants que je suis incapable de trouver du temps pour étudier. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Mes inquiétudes familiales interfèrent avec mes études. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Mes responsabilités familiales ne me permettent pas d'assister à tous mes cours. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Avoir une famille nuit à mes études. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

À l'aide de l'échelle de 1 à 5 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord 1	Un peu en désaccord 2	Ni en accord, ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	Fortement en accord 5	Ne s'applique pas X
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------------

CONJOINT-E

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mes études nuisent à ma relation avec mon (ma) conjoint-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. Mes études m'empêchent de passer du temps avec mon (ma) conjoint-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Mes inquiétudes au sujet de mes études interfèrent dans ma relation avec mon (ma) conjoint-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Après mes cours, je suis souvent trop fatigué-e pour faire des choses avec mon (ma) conjoint-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Mon mariage ou ma vie de couple souffre à cause de mes études. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

ENFANT(S)

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mes études, c'est difficile pour moi d'avoir une bonne relation avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. Le temps passé dans mes études interfèrent avec le temps que je peux passer avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Comme je suis souvent irritable après mes cours, je ne suis pas un aussi bon parent que je le voudrais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Quand je rentre de mes cours, je n'ai souvent pas l'énergie pour être un bon parent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Je suis un moins bon parent à cause de mes études. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

LOISIRS

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mes études, c'est difficile pour moi de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. La quantité de temps que je dois investir dans mes études me laisse peu de temps libres dont je peux disposer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. Mes inquiétudes au sujet de mes études rendent difficiles pour moi de me divertir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. Comme je suis souvent fatigué-e après mes cours, je ne vois pas mes amis autant que je le voudrais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. Mes études m'empêchent de profiter de mes temps libres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

Fortement en désaccord 1	Un peu en désaccord 2	Ni en accord, ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	Fortement en accord 5	Ne s'applique pas X
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------------

ORGANISATION DE LA MAISON

- | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Avec mes études, c'est difficile pour moi de faire les travaux ménagers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. | Je consacre tellement de temps à mes études que je suis incapable d'en faire autant qu'auparavant à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. | Avec mes études, c'est difficile pour moi de voir à mes responsabilités familiales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. | Quand je rentre de mes cours, je n'ai pas l'énergie pour faire le travail autour de la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. | Avoir des cours et des travaux académiques ne m'encourage pas à faire mes travaux ménagers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

TRAVAIL

- | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Avec mes études, c'est difficile pour moi de donner une bonne performance au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 2. | Je passe tellement de temps dans mes études que je suis incapable d'en faire plus au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 3. | Mes inquiétudes au sujet de mes cours nuisent à ma concentration au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 4. | Comme je suis souvent fatigué-e après avoir été à un cours, je ne donne pas le rendement que je souhaiterais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |
| 5. | Avoir des cours et des travaux académiques nuit à mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X |

Ce questionnaire vise à évaluer les effets liés aux différents rôles.

À l'aide de l'échelle de 0 à 6 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Très différent de ma situation 1	Assez différent 2	Un peu différent 3	Un peu semblable 4	Assez semblable 5	Très semblable à ma situation 6	Ne s'applique pas X	
1. Le plaisir que je retire de mon rôle de parent dépasse de beaucoup les soucis que me procure ce rôle.	1	2	3	4	5	6	X
2. J'ai du succès au plan du travail et cela me procure de la satisfaction.	1	2	3	4	5	6	X
3. Mon travail m'apporte beaucoup de fierté personnelle.	1	2	3	4	5	6	X
4. Je suis fièr-e de la manière dont je concilie travail, famille et études.	1	2	3	4	5	6	X
5. En dépit des difficultés occasionnelles, je pense que ma vie avec mon (ma) conjoint-e est une réussite.	1	2	3	4	5	6	X
6. Je trouve valorisant d'être à la fois parent, travailleur-se et étudiant-e.	1	2	3	4	5	6	X
7. Une très forte majorité de mes collègues de travail ont de l'estime pour moi.	1	2	3	4	5	6	X
8. Il me semble que je fais les bonnes choses pour m'assurer que ma vie familiale soit une réussite.	1	2	3	4	5	6	X
9. Je suis perçu(e) comme une personne qui réussit pleinement à rencontrer ses responsabilités aussi bien au travail, à la maison que dans les études.	1	2	3	4	5	6	X
10. Ça vaut la peine de consacrer du temps et de l'énergie à mon travail.	1	2	3	4	5	6	X
11. Il me semble que je fais les bonnes choses pour m'assurer que mes études soient une réussite.	1	2	3	4	5	6	X
12. Mon (ma) supérieur-e accorde de la valeur au travail que j'accomplis.	1	2	3	4	5	6	X
13. Je suis adroit-e à naviguer entre mon (ma) conjoint-e et mes enfants de manière à contribuer au bonheur de tout le monde.	1	2	3	4	5	6	X
14. Le fait d'assumer à la fois les rôles de parent, travailleur-se et d'étudiant(e) n'affecte pas la qualité des tâches que j'accomplis dans l'une et l'autre des sphères.	1	2	3	4	5	6	X
15. Ça vaut la peine de consacrer du temps et de l'énergie à mes études.	1	2	3	4	5	6	X
16. J'ai du succès au plan de mes études et cela ne procure de la satisfaction.	1	2	3	4	5	6	X
17. Mes études m'apportent beaucoup de fierté personnelle.	1	2	3	4	5	6	X